



SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITÀT DI MONT DAL NADISON E DE TOR

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2025-27

(art. 6, commi da 1 a 4 del DL 09/06/2021 n. 80, convertito con modificazioni
in L. 06/08/2021 n. 113)



SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITÀT DI MONT DAL NADISON E DE TOR

Indice:

Premessa e quadro normativo

1. Sezione 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
2. Sezione 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE
 - 2.1 Valore pubblico;
 - 2.2 Performance;
 - 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza
 - 2.4 Piano Triennale Azioni Positive
3. Sezione 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
 - 3.1 Struttura organizzativa;
 - 3.2 Organizzazione del Lavoro Agile;
 - 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale.
 - 3.4 Il Piano della Formazione
4. MONITORAGGIO DEL PIAO

PREMESSA

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113: ogni Amministrazione deve adottare il PIAO entro il 31 gennaio di ogni anno, si rammenta tuttavia che per i soli enti locali è differito al 30 marzo 2025, dal 31 gennaio, il termine ultimo per l'adozione del Piao (Piano integrato di attività e organizzazione) e della sezione relativa ai rischi corruttivi e alla trasparenza, così come stabilito nel comunicato del Presidente Anac, Giuseppe Busia, del 30 gennaio 2025, tenuto conto del differimento al 28 febbraio 2025 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 per gli enti locali, che è stato disposto con decreto del Ministro dell'Interno del 24 dicembre 2024

Il PIAO che ha durata triennale ed è soggetto ad aggiornamento annuale, ha l'obiettivo di assorbire, in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni e approvati anche dalla Comunità di montagna del Natisone e Torre. È da intendersi quindi come un documento di programmazione unico, volto a definire obiettivi della performance, della gestione del capitale umano, dello sviluppo organizzativo, della formazione e della valorizzazione delle risorse interne, del reclutamento, della trasparenza e dell'anticorruzione, della pianificazione delle attività, ecc.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni articolate in sottosezioni:

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione: riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione e l'analisi del contesto esterno;

Sezione 2: Valore Pubblico, performance e anticorruzione: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

- a) Valore pubblico
- b) Performance
- c) Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

- a) struttura organizzativa
- b) organizzazione del lavoro agile
- c) piano triennale dei fabbisogni
- d) piano della formazione

Sezione 4: Monitoraggio: indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti.

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni in vista di una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e ai soggetti economici del territorio.

QUADRO NORMATIVO

L'articolo 6 "Piano integrato di attività e organizzazione" del citato D.L. 80/21 stabilisce quanto segue:

Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

1. Il Piano, come già evidenziato, ha durata triennale, viene aggiornato annualmente, e inoltre definisce:

a) *gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*

b) *la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*

c) *compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*

d) *gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*

e) *l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.

6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:

a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;

c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. (omissis).

9. Il Regolamento approvato dal DM n. 132/2022 stabilisce, sul rapporto tra il Piano e i documenti di programmazione finanziaria, che il primo deve assicurare la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto.



SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITÀT DI MONT DAL NADISON E DE TOR

10. Il Piao è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. In caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine è differito di trenta giorni successivi a quello stabilito per l'approvazione del bilancio.

1. SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Con la Legge Regionale n. 21 del 29 novembre 2019 “Esercizio coordinato di funzioni e servizi tra gli Enti Locali del Friuli Venezia Giulia e istituzione degli Entri di Decentramento Regionale” la Regione disciplina la gestione associata delle funzioni comunali e il superamento delle Unioni territoriali intercomunali di cui alla legge regionale 12 dicembre 2014, n. 26 (Riordino del sistema Regione-Autonomie locali nel Friuli Venezia Giulia. Ordinamento delle Unioni territoriali intercomunali e riallocazione di funzioni amministrative), quale fase di avvio del riassetto dei livelli di governo del territorio. La Regione disciplina inoltre il riordino istituzionale e funzionale delle aree montane con la finalità di garantire un adeguato sviluppo sociale, economico e culturale, in attuazione dell'articolo 44 della Costituzione, favorendo attraverso l'associazione tra i Comuni la partecipazione delle comunità locali alle politiche di sviluppo e il decentramento, la razionalizzazione e la semplificazione dell'azione amministrativa.

Con l'art. 3 della sopra richiamata L.R. vengono pertanto individuate le forme di gestione associata delle funzioni e dei servizi dei Comuni del Friuli Venezia Giulia quali:

- a) convenzioni;
- b) Comunità;
- c) Comunità di Montagna.

La Legge Regionale n. 21 del 29 novembre 2019 ha previsto all'art. 17 la costituzione della Comunità di montagna del Natisone e Torre quale area omogenea del territorio montano costituita dai territori dei Comuni di Attimis, Faedis, Lusevera, Magnano in Riviera, Nimis, Taipana, Tarcento, Torreano, Pulfero, San Pietro al Natisone, Savogna, San Leonardo, Stregna, Grimacco e Drenchia;

I Comuni partecipanti alla Comunità di montagna del Natisone e Torre hanno approvato il relativo Statuto nei rispettivi Consigli Comunali e lo stesso è stato approvato dall'Assemblea dei Sindaci nella apposita seduta del 30/10/2020;

Comunità di montagna del Natisone e Torre	
Indirizzo:	Sede legale: Via C. Frangipane, 3 – 33017 Tarcento (UD) Sede operativa: Via Arengo della Slavia, 1 – 33049 S. Pietro al Natisone (UD)
Codice fiscale/Partita IVA:	C.F. 94140780308 / P. IVA: 02863200305
Presidente:	Antonio Comugno
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente:	15 di cui 1 in comando presso la Regione FVG
Numero complessivo di abitanti al 31 dicembre anno precedente dei Comuni aderenti:	n. 26.294

Telefono:	0432 798211 – 0432 727629
Sito internet:	https://www.natisone-torre.comunitafvg.it/
E-mail:	segreteria@natisone-torre.comunitafvg.it
PEC:	comunita.natisone-torre@certgov.fvg.it

2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Con la Deliberazione dell'Assemblea dei Sindaci n. 41 del 23/12/2024 è stata approvata l'allegata nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025-2027, già approvato con Deliberazione assembleare n. 28 del 12/09/2024, che è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative.

2.2 Performance

Tale ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Per il contenuto di tale sottosezione si rimanda "Piano della Performance 2025/2027", pag. 11

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il Decreto 132 del 30/06/2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – ha definito i contenuti e lo schema tipo di PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti. In particolare ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c) del suddetto decreto, la presente sottosezione di programmazione, è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. Con riferimento alla presente sottosezione di programmazione le

amministrazioni, con meno di 50 dipendenti, si limitano all'aggiornamento della mappatura dei processi esistenti alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all'art.1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero: autorizzazione/concessione; contratti pubblici; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; concorsi e prove selettive; processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per l'anno 2025 (di seguito PTPCT) viene adottato, su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, si colloca in una linea di continuità con i precedenti analoghi documenti e con il progressivo allineamento alle prescrizioni contenute negli aggiornamenti al Piano Nazionale Anticorruzione approvati dall'ANAC a seguito delle delibere e degli atti di segnalazione adottati dalla medesima Autorità nel corso degli anni.

Analizzando il contesto esterno sono state acquisite e interpretate, in termini di rischio corruttivo rispetto al proprio ambito territoriale di riferimento dell'Ente, sia le principali dinamiche territoriali o settoriali, sia le influenze o pressioni di interessi esterni cui l'amministrazione potrebbe essere sottoposta ed è stato inoltre tenuto in considerazione che nel corso dell'anno 2024 presso la Comunità Natisone Torre:

- non sono intercorsi fatti corruttivi;

- non sono intercorse modifiche organizzative rilevanti che non siano già state oggetto di mappatura nel Piano 2024/2026; - non si sono verificate ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Vista la deliberazione ANAC n. 1074/2018, con cui fu introdotta una semplificazione per i Comuni di minori dimensioni, affermandosi espressamente che: “[...] si ritiene che i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, in ragione delle difficoltà organizzative dovute alla loro ridotta dimensione, e solo nei casi in cui nell'anno successivo all'adozione del PTPC non siano intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti, possono provvedere all'adozione del PTPC con modalità semplificate. In tali casi, l'organo di indirizzo politico può adottare un provvedimento con cui, nel dare atto dell'assenza di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno, conferma il PTPC già adottato. Nel provvedimento in questione possono essere indicate integrazioni o correzioni di misure preventive presenti nel PTPC qualora si renda necessario a seguito del monitoraggio svolto dal RPCT” e considerato altresì che, nell'ottica della semplificazione che guida la redazione del PIAO, la Comunità Natisone Torre, si caratterizza per essere un ente locale fino a 15 dipendenti.

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2025/2027 viene aggiornato con l'approvazione del PIAO 2025/2027 e sarà consultabile nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale della Comunità Natisone Torre– sezione Altri Contenuti – Sottosezione Prevenzione della Corruzione al seguente link:

<https://www.natisone-torre.comunitafvg.it/it/amministrazione-trasparente-5421/altri-contenuti-5497/prevenzione-della-corruzione-9693/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-9691>

Il Piano è destinato a tutti i dipendenti (sia di ruolo che a tempo determinato) e ai collaboratori a qualsiasi titolo che prestano servizio presso la Comunità Natisone e Torre.

Il PTPC tiene in particolare considerazione le indicazioni operative emerse nei provvedimenti ANAC disponibili al seguente link:

<https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Attivitadocumentazione/Anticorruzione/PianoNazionaleAnticorruzione> ed è soggetto a revisione, salvo proroghe concesse dall'Autorità, entro il 31 gennaio di ogni anno.

Come sancito dall'ANAC l'adeguamento del PTPCT dovrà avvenire secondo una logica di gradualità progressiva in considerazione delle dimensioni delle Amministrazioni e della sostenibilità delle misure da intraprendere in considerazione delle peculiarità di ciascun Ente tenendo conto, ad esempio, della dotazione organica e del grado di perfezionamento degli strumenti di controllo a disposizione, fermo restando, in via generale, che gli interventi e le misure volte a mettere in condizione le amministrazioni di prevenire la corruzione sono da considerare permanenti, di lungo periodo, orientati su tutti i processi delle pubbliche amministrazioni in quanto funzionali alla creazione di "valore pubblico" in senso ampio e non limitati a singoli obiettivi di performance.

Come contemplato dall'ANAC stessa a pag. 115 del PNA 2022, in riferimento alla trasparenza in materia di contratti pubblici, che trova fondamento giuridico nel Codice dei contratti pubblici e nella disciplina in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, l'Allegato 9 del PNA 2022 (sostitutivo degli obblighi elencati per la sottosezione "Bandi di gara e contratti" di cui all'allegato n. 1 alla delibera ANAC n. 1310/2016 e dell'allegato n. 1 della delibera ANAC n. 1134/2017) elenca, per ogni procedura contrattuale, dai primi atti all'esecuzione, gli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici oggi vigenti cui le Amministrazioni devono riferirsi per i dati, atti, informazioni da pubblicare nella sotto-sezioni di primo livello "Bandi di gara e contratti" della sezione "Amministrazione trasparente".

Tale impostazione consente una migliore comprensione dello svolgimento delle procedure contrattuali ma, considerato l'impatto organizzativo di questa modalità di pubblicazione, il pieno raggiungimento dell'obiettivo sarà informato al principio di gradualità e progressivo miglioramento dando priorità, tenuto conto delle risorse umane effettivamente a disposizione, alla pubblicazione delle informazioni relative alle procedure di affidamento sopra soglia comunitaria in quanto di maggior rilievo.

Inoltre, l'ANAC, al fine di limitare gli oneri di pubblicazione, rammenta che lo stesso D.Lgs. 33/2013, all'art. 9, co. 1, prevede che la pubblicazione può essere sostituita da un collegamento ipertestuale alla sezione del sito in cui sono presenti i relativi dati, informazioni o documenti.

Con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'aggiornamento 2023 del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, dedicato esclusivamente ai contratti

pubblici in ragione della riforma operata con il nuovo Codice appalti di cui al D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36.

Nonostante l'entrata in vigore di tale provvedimento sia avvenuta in costanza di realizzazione degli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e del Piano Nazionale per gli investimenti Complementari - PNRR/PNC, l'Autorità ha ritenuto che la parte speciale del PNA 2022 dedicata ai contratti pubblici sia ancora attuale e quindi ha fornito chiarimenti limitati e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022 finalizzati a supportare gli enti interessati al fine di presidiare i possibili rischi corruttivi nell'area dei contratti pubblici con adeguate misure anticorruzione e per la trasparenza.

Si include Il PIANO ANTICORRUZIONE e TRASPARENZA e relativi allegati per farne parte integrante e sostanziale (ALLEGATO a) Obblighi di trasparenza ALLEGATO a.1 Mappatura rischi, – ALLEGATO a.2) Mappatura processi).

PIANO DELLA PERFORMANCE 2025 – 2027
ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009 s.m.i. e del D.Lgs. n. 118/11 s.m.i.

INTRODUZIONE:

Le Amministrazioni Pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Tale strumento prende il nome di "Piano della performance" che si configura come un documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei dirigenti (Responsabili di P.O.) e degli altri dipendenti.

Il presente Piano è stato redatto sulla base delle indicazioni contenute nelle Delibere 89/2010 ("Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance"), 114/2010 ("Indicazioni applicative ai fini della adozione del Sistema di misurazione e valutazione della Performance) e 6/2013 della C.i.V.I.T. ("Linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l'annualità 2013), aventi quale finalità : "fornire indicazioni utili a realizzare un migliore collegamento tra ciclo della performance e ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio, sia in termini di associazione delle risorse agli obiettivi, sia in termini di gestione del processo e dei soggetti coinvolti; promuovere un ciclo della performance "integrato" che comprenda gli ambiti relativi alla performance, agli standard di qualità dei servizi, alla trasparenza e integrità e, successivamente all'adozione del relativo Piano, alle misure in tema di prevenzione e contrasto della corruzione; garantire una migliore fruibilità all'esterno

delle informazioni prodotte e una migliore comparabilità della performance delle amministrazioni, anche tramite l'utilizzo delle potenzialità derivanti dall'avvio del portale della trasparenza; consentire una effettiva valutazione della efficacia, efficienza ed economicità dell'attività delle pubbliche amministrazioni ai fini della erogazione dei servizi pubblici destinati direttamente o indirettamente a soddisfare le esigenze dei cittadini". Nell'elaborazione del Piano particolare attenzione, inoltre, è stata riservata alle indicazioni riportate nel documento rubricato come "L'applicazione del Decreto legislativo n.150/2009 negli Enti Locali: Linee guida dell'ANC1 in materia di ciclo della performance". Per quanto pertiene, poi, alla tempistica di redazione del Piano, la medesima risulta coerente con i tempi dettati dall'elaborazione del D.U.P. (il "DUP" - Documento Unico di Programmazione - sostituisce la Relazione Previsionale e Programmatica e rappresenta lo strumento che permette la guida strategica ed operativa dell'ente; deve essere redatto e approvato prima del Bilancio perché ne detta le linee guida, ed, in tal senso, la legge prevede che ogni anno sia approvato e pubblicato entro il 31 luglio il DUP per il triennio successivo; si compone di due sezioni: la sezione strategica sviluppa e concretizza le linee strategiche di mandato, individuando gli indirizzi strategici dell'ente, ossia le principali scelte che caratterizzano il programma dell'Amministrazione, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, nonché con le linee di indirizzo della programmazione regionale, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica; la sezione operativa, contiene la programmazione operativa dell'ente, con un orizzonte temporale coincidente con quello del bilancio di previsione triennale), del bilancio di previsione annuale e pluriennale e, last but not least, del Piano Esecutivo di Gestione (comprensivo del Piano degli Obiettivi). Al Piano viene data ampia diffusione in modo da garantire trasparenza per consentire ai cittadini di valutare e verificare la coerenza dell'azione amministrativa con gli obiettivi iniziali e l'efficacia delle scelte operate, ma anche l'operato dei dipendenti e le valutazioni dei medesimi; il Piano, infatti, costituisce lo strumento sulla cui base verranno erogati gli incentivi economici. L'art. 4 del Dlgs 150/2009 prevede che per tutte le Pubbliche amministrazioni il Ciclo di Gestione della Performance sia da articolare nelle seguenti fasi di processo: - definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere (fase chiave di partenza dell'intero Ciclo della Performance, che si basa su due principali sottofasi: Pianificazione delle performance dell'Ente; Definizione del sistema di misurazione e valutazione della performance).

Gli obiettivi assegnati al personale con funzioni dirigenziali ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale dell'Ente e sono collegati ai centri di responsabilità.

Oltre alla previsione contenuta nel D. Lgs. 150 del 2009 anche la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia prima con l'art. 6 della L. R. 11 agosto 2010 n. 16 e, successivamente, con il Capo V della L.R. 18/2016 ha disciplinato la materia statuendo:

Art. 38

(Sistema di misurazione e valutazione della prestazione)

- 1. Al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale, le amministrazioni del Comparto unico adottano un sistema di misurazione e valutazione, previa informativa alle organizzazioni sindacali. Il sistema di misurazione e valutazione della prestazione individua le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della prestazione, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.*
- 2. Il sistema di misurazione e valutazione tende al raggiungimento dei seguenti obiettivi:*
 - a) ancorare la retribuzione di risultato a elementi oggettivi che evidenzino le competenze organizzative e i risultati ottenuti nell'attività amministrativa;*

- b) *assicurare la coerenza tra gli obiettivi delle politiche pubbliche contenuti nel programma di governo dell'amministrazione e l'azione amministrativa;*
- c) *agevolare il coordinamento e l'integrazione tra le diverse strutture, enfatizzando l'eventuale presenza di obiettivi trasversali.*

3. *Il sistema di misurazione e valutazione si ispira ai seguenti principi generali:*

- a) *flessibilità del sistema di programmazione e valutazione;*
- b) *trasparenza e pubblicità dei criteri e dei risultati;*
- c) *regole di valutazione univoche e adattabili alle caratteristiche delle diverse figure professionali per assicurare omogeneità e uniformità alla valutazione stessa;*
- d) *partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio da realizzare in tempi certi e congrui;*
- e) *diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto valutatore secondo le modalità definite dalle singole amministrazioni.*

Art. 39

(Trasparenza della prestazione)

1. *Al fine di assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della prestazione e di garantire la massima trasparenza, le amministrazioni adottano, con le modalità e per la durata stabilite nei provvedimenti di organizzazione, avvalendosi del supporto dell'organismo indipendente di valutazione:*

- a) *un documento programmatico o piano della prestazione, costantemente aggiornato ai fini dell'inserimento di eventuali variazioni nel periodo di riferimento, che definisce, con riferimento agli obiettivi individuati e alle risorse disponibili, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazione dell'amministrazione, nonché gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti e relativi indicatori;*
- b) *un documento di relazione sulla prestazione che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti;*
- c) *sistemi per la totale accessibilità dei dati relativi ai servizi resi dalla pubblica amministrazione tramite la pubblicità e la trasparenza degli indicatori e delle valutazioni operate da ciascuna pubblica amministrazione sulla base del sistema di valutazione gestibile anche mediante modalità interattive finalizzate alla partecipazione dei cittadini.*

Art. 40

(Obiettivi)

- 1. *Gli obiettivi strategici e operativi sono definiti in relazione ai bisogni della collettività, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione; gli obiettivi stessi devono essere riferiti a un arco temporale determinato, definiti in modo specifico e misurabili in termini oggettivi e chiari, tenuto conto della qualità e quantità delle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili.*
- 2. *Al fine di garantire la trasparenza della valutazione, gli obiettivi sono assegnati secondo i seguenti criteri:*

- a) *rilevanza dell'obiettivo nell'ambito delle attività svolte dal valutato;*
- b) *misurabilità dell'obiettivo;*
- c) *controllabilità dell'obiettivo da parte del valutato;*
- d) *chiarezza del limite temporale di riferimento;*
- e) *realizzazione di miglioramenti delle prestazioni anche laddove gli obiettivi riguardino attività ordinaria.*

Art. 41

(Valutazione delle prestazioni del personale)

1. Le amministrazioni del Comparto unico adottano sistemi di valutazione della prestazione del personale dirigenziale e non dirigenziale, nel rispetto dei seguenti principi:

- a) *la valutazione della prestazione dei dirigenti, delle posizioni organizzative e dell'area quadri, ove istituita, attiene, principalmente, alla prestazione organizzativa relativa alla struttura diretta e, in misura più contenuta, alla prestazione individuale sia con riferimento a specifici obiettivi sia con riferimento ai comportamenti organizzativi, utilizzando sistemi semplificati;*
- b) *per la valutazione del restante personale la valutazione delle prestazioni è assolta mediante l'accertamento della prestazione organizzativa relativa alla struttura di appartenenza e dei comportamenti organizzativi, con facoltà di introdurre meccanismi di valutazione collegati a specifici obiettivi, comunque semplificati.*

1. PRESENTAZIONE DEL PIANO:

Il presente piano è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance. È un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il presente piano è redatto allo scopo di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance.

Con il presente documento programmatico, quindi, la Comunità di montagna del Natisone e Torre individua:

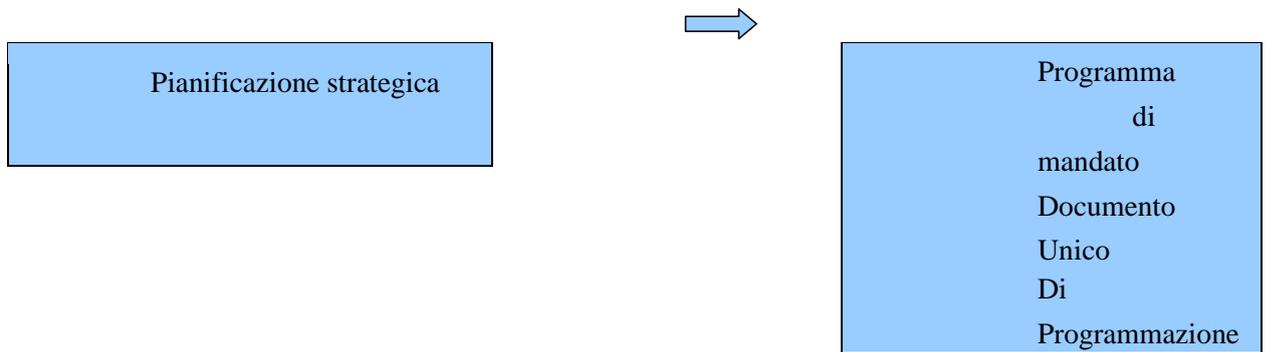
- gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guideranno la sua azione;
- gli obiettivi operativi assegnati al personale che riveste la qualifica di posizione organizzativa nel 2025 e del /Direttore Generale; - i relativi indicatori che permettono la misurazione e la valutazione della performance ottenuta.

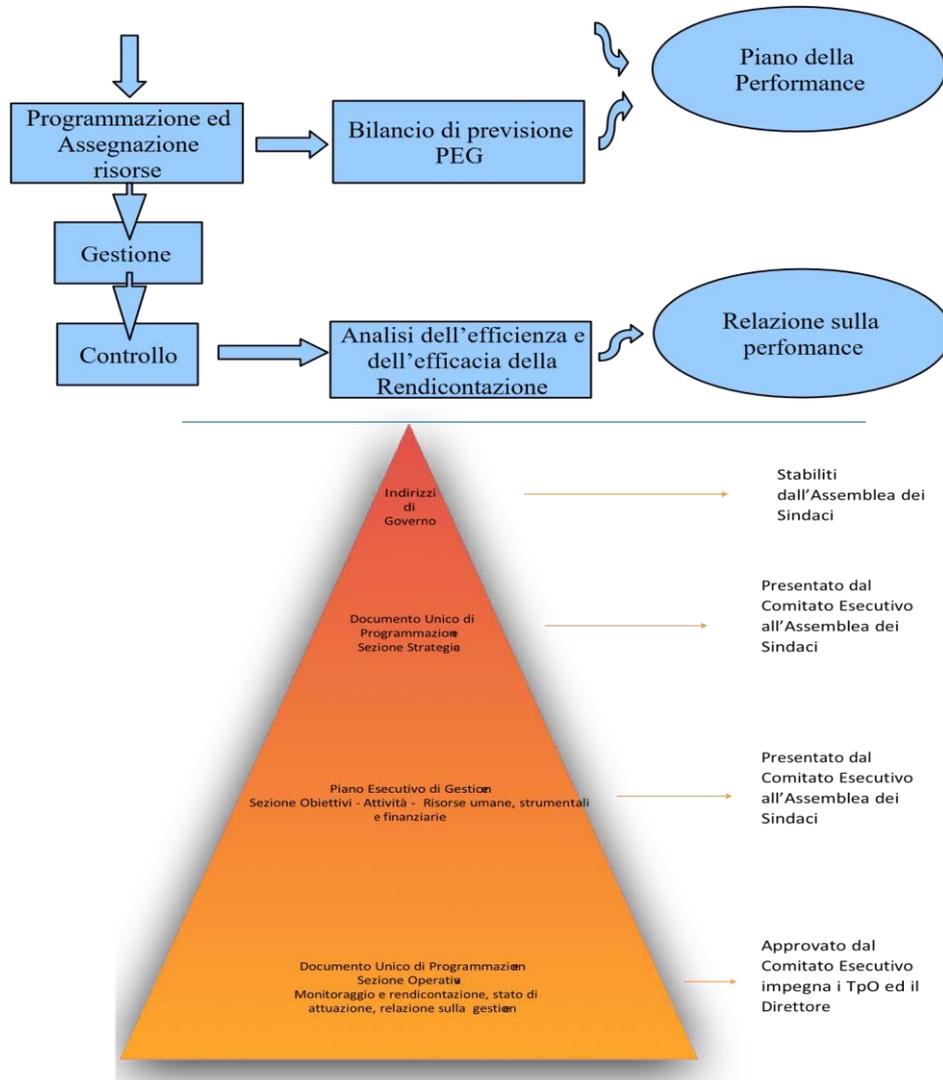
Il Piano garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici (Assemblea dei Sindaci - Comitato Esecutivo) pluriennali, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance. Per ottenere questa coerenza, riporta in un unico documento i dati gestiti dagli strumenti di pianificazione, programmazione, controllo e valutazione dell'ente: - Bilancio annuale e pluriennale;

- Documento Unico di Programmazione; - Sistema generale di valutazione del personale.

Il presente Piano è rivolto sia al personale, sia ai cittadini. Esso persegue quindi obiettivi di trasparenza, conoscibilità, leggibilità e di affidabilità dei dati. Il primo aspetto si rispecchia nella scelta di adottare un linguaggio il più possibile comprensibile e non burocratico associato a prospetti grafici e riassuntivi.

Processo di costruzione del Piano:





La Comunità di montagna del Natisone e Torre ha avuto avvio dal 1° gennaio 2021 con la trasformazione dell'Unione Territoriale Intercomunale del Torre. Comprende i Comuni di Magnano in Riviera, Tarcento, Lusevera, Taipana, Nimis, Attimis, Faedis, Torreano, Pulfero, San Pietro al Natisone, San Leonardo, Stregna, Drenchia, Savogna e Grimacco.

Il presente documento costituisce, quindi, il terzo Piano della Performance dell'Ente e sebbene al momento copre le esigenze funzionali della Comunità, andrà rivisto allorquando verranno implementati ulteriori servizi trasferiti dai Comuni

ancora sconta, nel suo contenuto, la recente nascita dell'Ente che necessita nel prossimo futuro di una implementazione della dotazione organica per una gestione a regime dei servizi, anche di natura comunale che verranno trasferiti dai Comuni.

Si richiamano le deliberazioni: del Comitato esecutivo:

n. 76 del 28/12/2023 avente a oggetto “PIANO DI ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE DI GESTIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE 2024-2065.”;

dell’Assemblea dei sindaci:

n. 41 del 23/12/2024, con cui l’Assemblea dei Sindaci della Comunità di montagna del Natisone e Torre ha approvato la nota di aggiornamento al DUP – PERIODO 2025-2027;

n. 42 del 23/12/2024, con cui l’Assemblea dei Sindaci della Comunità di montagna del Natisone e Torre ha approvato il Bilancio di previsione finanziario 2025-2027;

, con deliberazione n. 73 del 23/12/2024, il Comitato Esecutivo della Comunità di montagna del Natisone e Torre ha approvato il Piano di Assegnazione delle Risorse di Gestione del Bilancio di previsione 2025-2027;

L’OIV è stato nominato con deliberazione del Comitato Esecutivo n. 1 del 20.01.2025 (la selezione ha coinvolto anche tutti i Comuni aderenti, ad esclusione di Tarcento). Tale organismo così come previsto dal Dl. Lgs. n. 150/2009 e dalla L.R. n. 18/2016 ha il compito, tra l’altro, di monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ed applicare il sistema di valutazione.

Gli obiettivi della struttura e dei responsabili di P.O. e del Direttore Generale saranno definiti in modo da essere:

- rilevanti e pertinenti
- specifici e misurabili
- tali da determinare un significativo miglioramento
- annuali (salve eccezioni)
- commisurati agli standard
- confrontabili almeno al triennio precedente (ove possibile) - correlati alle risorse disponibili.

I responsabili di P.O. dovranno comunicare tempestivamente e adeguatamente agli altri dipendenti gli obiettivi loro assegnati al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento degli obiettivi stessi.

In ogni momento del Ciclo annuale di gestione della performance è diritto-dovere degli attori coinvolti nel processo di aggiornamento degli obiettivi e dei relativi indicatori in presenza di novità importanti ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità. Di norma:

- nel corso dell'anno verrà effettuata la verifica intermedia circa lo stato di attuazione del piano in modo da rivedere il presente piano in caso di necessità di aggiornamento o modifica; la data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali. La Comunità di montagna del Natisone e Torre persegue il fine di migliorare continuamente e progressivamente affinare il sistema di raccolta e comunicazione dei dati di performance. Pertanto nel corso del 2025 saranno rilevati ulteriori dati che andranno a integrare il presente documento, aggiornato tempestivamente anche in funzione della sua visibilità al cittadino.

Il presente documento funge anche da monitoraggio per il Controllo di Gestione in attesa che la Comunità di montagna del Natisone e Torre si doti di un proprio regolamento sui controlli interni che ne definisca criteri e modalità.

Il controllo di gestione assume le caratteristiche del controllo funzionale riferito all'intera attività dell'Ente, rivolto al perfezionamento e al migliore coordinamento dell'azione amministrativa, con il fine di conseguire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, nonché maggiore economicità della spesa pubblica locale. In tal senso il presente documento oltre ad identificare ed attribuire gli obiettivi ritenuti rilevanti ai T.P.O. ed al Direttore Generale identifica eventuali ulteriori parametri di facile misurazione ritenuti rilevanti al fine della verifica in corso d'anno e a consuntivo dei risultati raggiunti anche in termini oltre che di efficacia anche di efficienza ed economicità. Tali indicatori oltre a riguardare singole articolazioni amministrative, possono abbracciare l'intera amministrazione in una visione di insieme dell'azione amministrativa.

3. **SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER:**

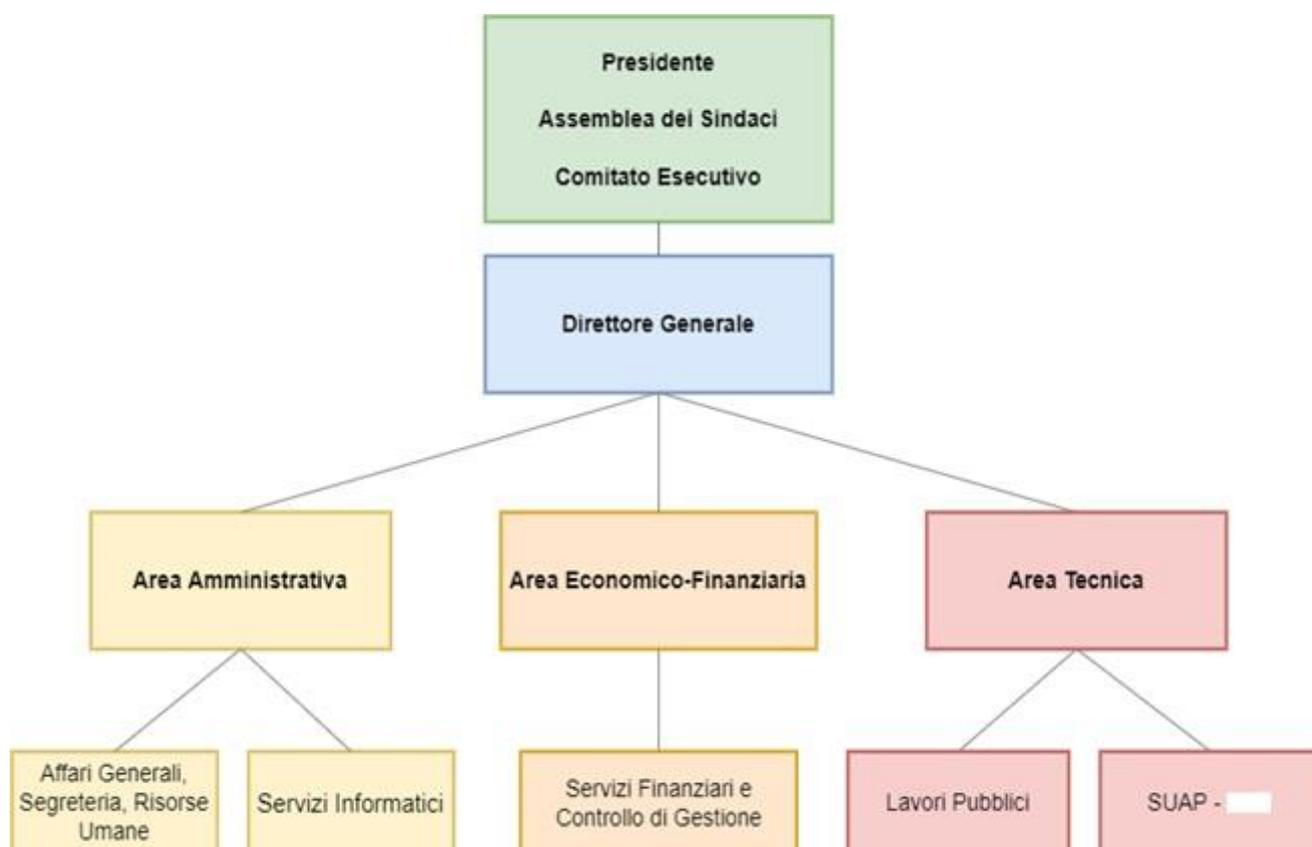
Informazioni generali sulla Comunità di montagna del Natisone e Torre:

La comunità di montagna del Natisone e Torre è un Ente locale dotato di personalità giuridica, istituita in base alla L.R. 21/2019 per l'esercizio delle funzioni di tutela del territorio montano e di promozione dello sviluppo sociale, economico e culturale delle popolazioni dei territori montani, nonché per l'esercizio di funzioni e servizi comunali secondo quanto previsto dal relativo Statuto. Chi volesse approfondire il ruolo, le finalità e i principi generali di funzionamento della Comunità di montagna del Natisone e Torre, può leggere lo Statuto, disponibile sul sito all'indirizzo <http://natisone-torre.comunitafvg.it/>

La struttura organizzativa è quella risultante dalla Deliberazione del Comitato Esecutivo n. 3 del

05 febbraio 2021, poi revisionata con la Deliberazione del Comitato Esecutivo n. 10 del 08 marzo 2022:

SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂȚ DI MONT DAL NADISON E DE TOR



AREA AMMINISTRATIVA	RESPONSABILE T.P.O AREA AMMINISTRATIVA
<u>Settore Affari generali, Segreteria, Risorse umane</u>	Macro attività
<p>Personale attribuito: n. 2 Istruttori direttivi n. 2 Istruttori amministrativi</p>	<p>Attività di segreteria Attività di supporto agli organi politici Attività di coordinamento per funzioni comunali svolte dalla Comunità</p> <p>Protocollo Gestione sito Internet Gestione Albo pretorio Gestione Amministrazione trasparente Gestione Privacy</p> <p>Gestione dei rapporti contrattuali dell'Amministrazione istituiti a qualunque titolo con Enti pubblici e soggetti privati</p> <p>Attività correlate alla tutela delle minoranze linguistiche</p> <p>Attività inerenti contributi e sovvenzioni Attività inerenti le manifestazioni gestite e/o partecipate dall'Ente</p> <p>Gestione giuridica del personale Gestione delle procedure disciplinari Gestione piano azioni positive</p> <p><u>Funzioni attribuite dai Comuni</u> Gestione delle procedure concorsuali Gestione dell'Organismo Indipendente di Valutazione Gestione Privacy (tutti i Comuni della Comunità di montagna)</p>

<u>Settore Servizi informatici</u>	Macro attività
Personale attribuito: n. 1 Istruttore direttivo (vacante) n. 1 Istruttore amministrativo (vacante)	<u>Funzioni attribuite dai Comuni</u> Gestione dei sistemi informativi e delle tecnologie dell'informatica e della comunicazione (Comuni di.....)
AREA ECONOMICO FINANZIARIA	RESPONSABILE T.P.O AREA ECONOMICO FINANZIARIA
<u>Settore Servizi finanziari e controllo di gestione</u>	Macro attività
Personale attribuito: n. 2 Istruttori direttivi	Servizi finanziari e contabili e controllo di gestione
AREA TECNICA	RESPONSABILE T.P.O AREA TECNICA
<u>Settore Lavori pubblici</u>	Macro attività
Personale attribuito: n. 2 Istruttori direttivi (di cui uno vacante) n. 1 Istruttore amministrativo n. 3 Istruttore tecnico n. 1 Esecutore	Gestione del patrimonio dell'Ente sotto il profilo manutentivo Edilizia pubblica e opere pubbliche Servizi connessi alla gestione dei rifiuti Attività e pianificazione del territorio
<u>Settore SUAP</u>	Macro attività

SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂT DI MONT DAL NADISON E DE TOR

<p>Personale attribuito: n. 1 Istruttore direttivo (vacante) n. 1 Istruttore amministrativo</p>	<p><u>Funzioni attribuite dai Comuni</u></p> <p>Gestione del SUAP (tutti i Comuni della Comunità di montagna) Gestione del SUE (tutti i Comuni della Comunità di montagna)</p>
---	--

Responsabili dei Servizi della Comunità di montagna del Natisone e Torre:

AREA	RESPONSABILE
Amministrativa	Teresa Fiscelli
Economico Finanziaria	Costini Martina
Tecnica	Cernetig Barbara

La Regione Friuli Venezia Giulia negli ultimi anni ha intrapreso un ampio processo di riforma delle autonomie locali con il superamento del precedente impianto costituito dalla L.R. n. 1 del 2006. In particolare con la L.R. 26 del 2014 era stato avviato il processo di costituzione delle Unioni Territoriali Intercomunali. L'intero processo di costituzione, aggregazione dei Comuni ed attribuzione ed avvio associato delle funzioni amministrative comunali ha risentito pesantemente del quadro politico regionale e delle plurime e reiterate modifiche alla predetta Legge Regionale. Con tale progetto di riforma delle Autonomie Locali è stata attuata anche la soppressione delle Province, quali Enti intermedi di area vasta mentre, almeno nella sua visione iniziale, le Unioni Territoriali Intercomunali costituivano Enti ad adesione obbligatoria per l'esercizio associate di funzioni aventi rilevanza sovracomunale.

Come accennato, dopo una serie cospicua di modifiche normative succedutesi in un breve arco temporale alla L.R. 26/2014, con la L.R. 31 del dicembre 2018 l'intero impianto della riforma è stato pesantemente modificato rendendo le Unioni Territoriali Intercomunali Enti ad adesione facoltativa da parte dei Comuni e lasciando alla piena autonomia dei Comuni aderenti alle medesime l'individuazione delle funzioni da esercitare in modo associate per loro tramite. Da rilevare, peraltro,

che con tale modifica normative le Unioni Territoriali Intercomunali sono state private anche della competenza relativamente all'esercizio della funzione del Servizio Sociale dei Comuni. Sul Bollettino Ufficiale della Regione Friuli Venezia Giulia in data 04 dicembre 2019 è stata pubblicata la Legge Regionale n. 21 del 2019, con la quale si è disposto il totale superamento delle Unioni Territoriali Intercomunali derivanti dalle precedenti Comunità Montane in favore dei nuovi Enti di area vasta denominati Comunità della Montagna. La Legge Regionale nel disciplinare in modo organico le modalità di gestione associata dei servizi e funzioni da parte dei Comuni prevede, infatti, tre forme: convenzioni, comunità e comunità di montagna.

Viene previsto che per ciascuna funzione o servizio, ogni Comune possa partecipare ad una sola delle forme associative sopra indicate. Ogni Comune, peraltro, può partecipare ad una sola Comunità o Comunità di Montagna. Le Comunità sono enti locali costituiti tra Comuni, di norma contermini, per l'esercizio associato di funzioni e servizi comunali e sovracomunali e hanno potestà normativa secondo le norme previste per i Comuni.

Tali Comunità hanno carattere facoltativo e originano dalla libera autonomia dei Comuni che deliberano la loro costituzione o che ne deliberano l'adesione. Le Comunità di montagna sono enti locali istituiti per legge per l'esercizio di funzioni di tutela del territorio montano e di promozione dello sviluppo sociale, economico e culturale delle popolazioni dei territori montani, nonché per l'esercizio di funzioni e servizi comunali.

Le Comunità di montagna sono istituite sulla base dei Comuni appartenenti alle zone omogenee del territorio montano della Regione Friuli Venezia Giulia di cui all'allegato "A" della L.R. n. 33 del 2002. Tra tali zone omogenee è prevista la Comunità della montagna del "Torre e Natisone" costituita dai seguenti 15 Comuni: Taipana, Tarcento, Torreano, Attimis, Drenchia, Faedis, Grimacco, Lusevera, Magnano in Riviera, Nimis, Pulfero, San Leonardo, San Pietro al Natisone, Savogna e Stregna. La L.R. n. 21 del 2019 prevede che le Comunità di montagna esercitino le funzioni di tutela del territorio montano e di promozione dello sviluppo sociale, economico e culturale delle popolazioni dei territori montani e che i Comuni possano esercitare in forma associata tramite la rispettiva Comunità di montagna funzioni e servizi comunali. Le Comunità di montagna, in particolare:

- elaborano e attuano piani e programmi di sviluppo del loro territorio di concerto con la Regione, al fine di valorizzare la partecipazione delle comunità locali alla definizione e al conseguimento degli obiettivi europei, nazionali e regionali di sviluppo dei territori montani;
- esercitano le funzioni amministrative conferite dalla Regione;
- provvedono alla gestione associata delle funzioni e dei servizi dei Comuni compresi nel proprio territorio e conferiti dai Comuni partecipanti;
- esercitano le ulteriori attività amministrative a esse conferite dai Comuni.

I Comuni partecipanti alla Comunità di montagna del Natisone e Torre hanno approvato il relativo Statuto nei rispettivi Consigli Comunali e lo stesso è stato approvato dall'Assemblea dei Sindaci nella apposita seduta del 30/10/2020 e l'Unione Territoriale Intercomunale del Torre, ai sensi del combinato disposto della L.R. 21/2019 e della L.R. 19/2020, a far data dal 01/01/2021 si è trasformata di diritto nella Comunità di montagna del Natisone e Torre. A seguito di tale processo di

trasformazione, ricomprendendo quale nuovo Ente, anche i territori dei Comuni di Torreano, Pulfero, San Pietro al Natisone, Savogna, Stregna, San Leonardo, Grimacco e Drenchia in precedenza facenti parte dell'Unione Territoriale Intercomunale del Natisone trasformatasi a far data dal 01/01/2021 nella Comunità del Friuli Orientale sono oggetto di apposito accordo tra le due Comunità i rapporti giuridici e patrimoniali pendenti alla data del 31/12/2020. In tale senso, infatti, alla Comunità di montagna del Natisone e Torre, anche in continuità territoriale alla soppressa Comunità montana del Torre, Natisone e Collio a cui erano subentrate l'UTI del Natisone e l'UTI del Torre, è stato trasferito parte del personale dell'UTI del Natisone e il patrimonio immobiliare e mobiliare già appartenuto alla Comunità Montana del Torre, Natisone e Collio. Secondo le previsioni della L.R. 21/2019 e dell'approvato Statuto, la Comunità di montagna del Natisone e Torre si pone le seguenti finalità strategiche:

- a) pari opportunità per garantire a tutti i cittadini i medesimi diritti di accesso ai servizi;
- b) efficienza e contenimento dei costi, ottimizzando il rapporto tra risorse impiegate e qualità dei servizi erogati;
- c) sviluppo della digitalizzazione dei processi ed implementazione delle tecnologie digitali in un'ottica di condivisione e piena fruibilità da parte degli operatori e dei cittadini;
- d) efficacia interna ed esterna puntando alla migliore qualità dei servizi;
- e) sviluppo di politiche integrate unitarie allo scopo di impiegare al meglio le vocazioni e le potenzialità di ciascun territorio;
- f) nello svolgimento dei servizi e funzioni comunali, promuovere iniziative volte a garantire il mantenimento e la diffusione di servizi di prossimità;
- g) valorizzazione delle risorse umane mediante sinergie tra il personale dell'Ente e quello dei Comuni che lo costituiscono, curando il processo di formazione continua;
- h) lo sviluppo della cooperazione transfrontaliera e transnazionale;
- h) i) la valorizzazione della partecipazione delle comunità locali alla definizione e al conseguimento degli obiettivi europei, nazionali e regionali di sviluppo dei territori montani adottando interventi e soluzioni che tengano conto delle zone di maggior svantaggio economico e sociale;
- i) garantire nell'ambito territoriale di cui all'art. 4 della Legge 23 febbraio 2011, n. 38, i diritti previsti dalla legislazione vigente in materia di tutela della minoranza linguistica slovena e, in particolare, dare attuazione alle tutele previste dagli articoli 8, 9, 10, e 21 della medesima
- j) Legge;
- k) garantire l'attuazione delle previsioni normative della Legge 15 dicembre 1999 n. 482 recante "Norme di tutela delle minoranze linguistiche storiche";
- l) garantire e promuovere i diritti previsti dalla legislazione vigente in materia di lingua friulana ai sensi della L.R. n. 29 del 2007 "Norme per la tutela, valorizzazione e promozione della lingua friulana".

SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂT DI MONT DAL NADISON E DE TOR

La Comunità di montagna del Natisone e Torre, quindi, in conformità alle previsioni di Legge Regionale:

- a) elabora ed attua piani e programmi di sviluppo del proprio territorio di concerto con la Regione, al fine di valorizzare la partecipazione delle comunità locali alla definizione e al conseguimento degli obiettivi europei, nazionali e regionali di sviluppo del territorio montano;
- b) esercita le funzioni amministrative conferite dalla Regione;
- c) gestisce gli interventi speciali per la montagna promossi dall'Unione Europea e dalle Leggi statali e regionali;
- d) svolge le funzioni proprie già esercitate dalle soppresse Comunità montane e dalle Unioni Territoriali Intercomunali ad esse subentrate ai sensi della L.R. 26/2014.

La Comunità di Montagna del Natisone e Torre, oltre alle funzioni alla medesima attribuite in forza della Legge come sopra indicate, può svolgere, a seguito di apposita deliberazione da parte dell'Assemblea che ne regola le modalità ed i limiti e conforme deliberazione dei Consigli Comunali dei Comuni interessati, le seguenti funzioni comunali:

- a) catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute in capo allo Stato dalla normativa vigente;
- b) elaborazione e presentazione di progetti a finanziamento europeo;
- c) pianificazione di protezione civile;
- d) gestione dei sistemi informativi e le tecnologie dell'informazione e della comunicazione; e) statistica;
- f) gestione del personale e coordinamento dell'organizzazione generale dell'amministrazione e dell'attività di controllo;
- g) attività produttive, compreso lo sportello unico;
- h) polizia locale e polizia amministrativa locale;
- i) programmazione e pianificazione territoriale di livello comunale e sovracomunale;
- l) programmazione e gestione dei fabbisogni di beni e servizi in relazione all'attività della
Centrale unica di committenza regionale;
- m) servizi finanziari e contabili e controllo di gestione;
- n) opere pubbliche e procedure espropriative;
- o) pianificazione territoriale ed edilizia privata;
- p) procedure di autorizzazione in materia di energia;
- q) organizzazione di servizi pubblici locali;
- r) edilizia scolastica e servizi scolastici;
- s) gestione dei servizi tributari;
- t) Centralizzazione unica di committenza;
- u) altre richieste e conferite dai Comuni.

Con riferimento, quindi, alle funzioni comunali emerge un quadro sostanzialmente aperto alla libera autonomia dei Comuni aderenti capace di esprimere ampie potenzialità di sviluppo in un assetto che dovrà per forza essere definito in divenire dagli organi politici dell'Ente. Il presente Documento Unico di Programmazione, che per legge deve avere un arco temporale triennale, di fatto risulta profondamente inciso dall'assetto normativo ed istituzionale sopra rappresentato. Il 2021 era il primo anno di avvio dell'Ente e scontava, inevitabilmente, il processo di organizzazione iniziale anche correlato al processo di "fusione" degli aspetti giuridici, patrimoniali, economici e finanziari dei diversi territori che costituivano l'UTI del Torre e l'UTI del Natisone e che, oggi, sono confluiti nella Comunità di montagna. La Comunità di montagna del Natisone e Torre, con riferimento alle funzioni Comunali, avviata nel 2021, allo stato esercita:

- 1) la gestione del personale con riferimento alla nomina unica dell'Organismo Indipendente di Valutazione e alle procedure di selezione del personale;
- 2) la gestione delle attività produttive compreso lo sportello unico.

Inoltre, la Comunità di montagna del Natisone e Torre è subentrata nei rapporti e attività dell'Unione Territoriale Intercomunale del Torre e, in base a specifici accordi con la Comunità del Friuli Orientale, ad alcuni rapporti dell'Unione Territoriale Intercomunale del Natisone con riferimento all'area territoriale dei Comuni delle Valli del Natisone.

Il processo di accentramento in Comunità delle funzioni comunali è stato, quindi, iniziato e competerà agli organi politici dell'Ente nel proseguo dell'attività individuare i settori amministrativi ritenuti strategici per una gestione associata.

3. L'AMMINISTRAZIONE IN CIFRE

I Comuni che fanno parte della Comunità di montagna del Natisone e Torre sono 15: Drenchia, Grimacco, Savogna, Stregna, San Pietro al Natisone, Pulfero, San Leonardo, Torreano, Faedis, Attimis, Taipana, Lusevera, Nimis, Tarcento e Magnano in Riviera. La realtà demografica, sociale ed economica dei suddetti comuni è diversificata e, in parte, non completamente omogenea.

	Superficie (in kmq)	Abitanti al 31.10.2024
Comune di Drenchia	12,01	101
Comune di Grimacco	16,11	302
Comune di Savogna	22,16	351

SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂȚ DI MONT DAL NADISON E DE TOR

Comune di Stregna	19,69	286
Comune di San Pietro al Natisone	23,97	2046
Comune di Pulfero	48,68	841
Comune di San Leonardo	26,91	1020
Comune di Torreano	34,99	2022
Comune di Faedis	46,78	2763
Comune di Attimis	33,24	1662
Comune di Taipana	65,44	545
Comune di Lusevera	53,05	614
Comune di Nimis	33,89	2636
Comune di Tarcento	35,42	8860
Comune di Magnano in Riviera	8,34	2245

La popolazione complessiva della complessiva della Comunità di montagna del Natisone e

SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂȚ DI MONT DAL NADISON E DE TOR

Torre al 31/10/2024 è pari a 26.294 abitanti.

3.1 BILANCIO DI PREVISIONE

Quadro riassuntivo del Bilancio di Previsione 2025/2027 (approvato con delibera - n. 42 del 23/12/2024) come da tabella allegata.

QUADRO GENERALE RIASSUNTIVO 2025 2026 2027

Pagina 113

COMUNITA' DI MONTAGNA NATISONE E TORRE

05/12/2024

ENTRATE	CASSA ANNO DI RIFERIMENTO DEL BILANCIO 2025	COMPETENZA ANNO DI RIFERIMENTO DEL BILANCIO 2025	COMPETENZA ANNO 2026	COMPETENZA ANNO 2027	SPESE	CASSA ANNO DI RIFERIMENTO DEL BILANCIO 2025	COMPETENZA ANNO DI RIFERIMENTO DEL BILANCIO 2025	COMPETENZA ANNO 2026	COMPETENZA ANNO 2027
Fondo di cassa presunto all'inizio dell'esercizio	7.569.996,21								
Utilizzo avanzo presunto di amministrazione		694.410,12	0,00	0,00	Disavanzo di amministrazione		0,00	0,00	0,00
- di cui utilizzo Fondo anticipazioni di liquidità		0,00	0,00	0,00	Disavanzo derivante da debito autorizzato e non contratto		0,00	0,00	0,00
Fondo pluriennale vincolato		14.640,00	0,00	0,00					
Titolo 1- Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa					Titolo 1- Spese correnti - di cui fondo pluriennale vincolato	3.321.880,67	2.426.907,99 0,00	2.186.583,29 0,00	1.921.156,04 0,00
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	2.552.218,19	2.156.903,10	2.084.288,37	1.824.116,08					
Titolo 3 - Entrate extratributarie	338.195,29	270.004,79	102.294,92	102.294,92					
Titolo 4 - Entrate in conto capitale	7.560.734,66	1.643.256,57	2.127.572,17	304.622,75	Titolo 2- Spese in conto capitale - di cui fondo pluriennale vincolato	4.392.739,63	2.069.370,96 0,00	1.831.471,71 0,00	0,00 0,00
Titolo 5 - Entrate di riduzione di attività finanziarie	132.350,39	150.000,00	150.000,00	150.000,00	Titolo 3 - Spese per incremento di attività finanziarie - di cui fondo pluriennale vincolato	0,00	150.000,00	150.000,00	150.000,00
						0,00	0,00	0,00	0,00
Totale entrate finali.....	10.583.498,53	4.220.164,46	4.464.155,46	2.381.033,75	Totale spese finali.....	7.714.620,30	4.646.278,85	4.168.055,00	2.071.156,04
Titolo 6 - Accensione di prestiti					Titolo 4 - Rimborso di prestiti - di cui Fondo anticipazioni di liquidità	419.650,77	282.935,73 0,00	296.100,46 0,00	309.877,71 0,00
Titolo 7 - Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere					Titolo 5 - Chiusura Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	0,00	0,00	0,00	0,00
Titolo 9 - Entrate per conto di terzi e partite di giro	2.898.999,55	2.891.000,00	2.891.000,00	2.891.000,00	Titolo 7- Spese per conto terzi e partite di giro	3.008.270,12	2.891.000,00	2.891.000,00	2.891.000,00
Totale titoli.....	13.482.498,08	7.111.164,46	7.355.155,46	5.272.033,75	Totale titoli.....	11.142.541,19	7.820.214,58	7.355.155,46	5.272.033,75
TOTALE COMPLESSIVO ENTRATE	21.052.494,29	7.820.214,58	7.355.155,46	5.272.033,75	TOTALE COMPLESSIVO SPESE	11.142.541,19	7.820.214,58	7.355.155,46	5.272.033,75
Fondo di cassa finale presunto	9.909.953,10								

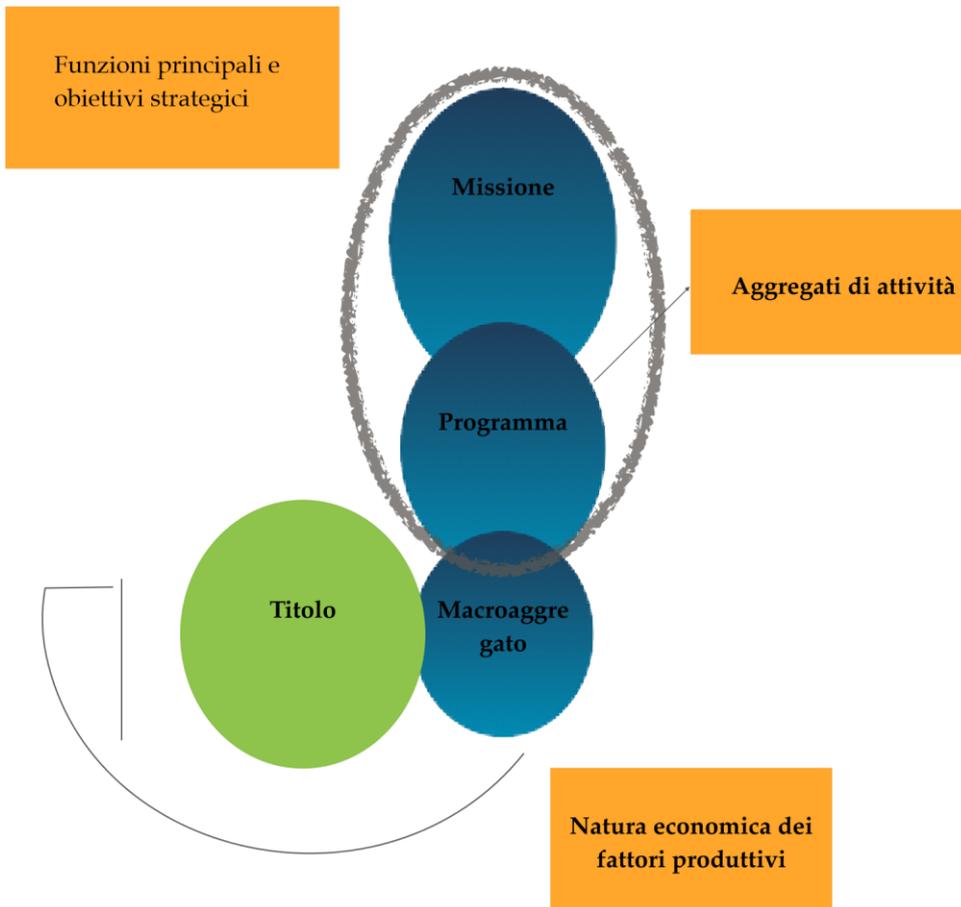
3.2 MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE

Le funzioni della Comunità di montagna del Natisone e Torre sono sopra state elencate e alle stesse si rimanda.

3.3 ALBERO DELLA PERFORMANCE

Rappresenterà il collegamento tra il mandato istituzionale - missioni aree strategiche avendo riguardo al Documento Unico di Programmazione ed al Bilancio di Previsione con riferimento all'articolazione della spesa:

SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂȚ DI MONT DAL NADISON E DE TOR



SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂȚ DI MONT DAL NADISON E DE TOR

In termini di bilancio, quindi:

MISSIONE: PROGRAMMA:	Identifica le funzioni principali e gli Obiettivi Strategici perseguiti utilizzando risorse finanziarie, umane ad essi destinate
	E' l'aggregato omogeneo di attività volto a perseguire gli obiettivi definiti nell'ambito delle Missioni. Rappresenta l'unità di approvazione del Bilancio.

MISSIONE 1	Servizi istituzionali e generali di gestione
Programma 1 - Organi Istituzionali	<p>Outcome A: massima trasparenza dell'azione amministrativa mediante la pubblicazione sul portale internet dell'Amministrazione in adempimento alle previsioni di cui al D. Lgs. 33/2013</p> <p>Outcome B: attività di ausilio e supporto all'attività istruttoria e decisionale degli organi politici dell'Ente</p>
	<p>Outcome C: attività di rendicontazione esterna e di raccordo con gli operatori ed i portatori di interesse</p>

**Programma 2-
Segreteria Generale**

Outcome A: massima trasparenza dell'azione amministrativa mediante la pubblicazione sul portale internet dell'Amministrazione in adempimento alle previsioni di cui al

D. Lgs. 33/2013

Outcome B: innovazione in materia di informatizzazione delle banche dati e loro digitalizzazione;

Outcome C: rinnovamento normativo e dei processi e procedimenti amministrativi;

Outcome D: attività di pubblicazione e di conservazione dei documenti e dei contratti dell'Ente

**Programma 3 -
Gestione economica,
finanziaria,
programmazione e
provveditorato**

Outcome A: massima trasparenza dell'azione amministrativa mediante la pubblicazione sul portale internet dell'Amministrazione in adempimento alle previsioni del D.

Lgs. 33/3013

Outcome B: programmazione economica e finanziaria dell'Ente, nuova contabilità armonizzata, controllo di gestione

Outcome C: gestione e programmazione del personale Outcome D: rendicontazione

finanziaria, economica e patrimoniale

Outcome E: costante monitoraggio degli equilibri di bilancio e dei saldi finanziari

Outcome F: provveditorato

Outcome G: attività di verifica e monitoraggio delle partecipazioni dell'Ente ai sensi del D. Lgs. 175 del 2016

MISSIONE 1

Servizi istituzionali e generali di gestione

<p>Programma 4 - Gestione delle Entrate Tributarie e dei Servizi fiscali</p>	<p>Outcome A: massima trasparenza dell'azione amministrativa mediante la pubblicazione sul portale internet dell'Amministrazione in adempimento alle previsioni di cui al D. Lgs. 33/2013</p> <p>Outcome B: programmazione finanziaria riferita alle entrate tributarie proprie e dei Comuni aderenti e monitoraggio degli equilibri</p> <p>Outcome C: attività di riscossione delle entrate tributarie proprie e delegate dai Comuni aderenti e semplificazione dei procedimenti e delle attività correlate</p>
<p>Programma 5 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali</p>	<p>Outcome A: massima trasparenza dell'azione amministrativa mediante la pubblicazione sul portale internet dell'amministrazione in adempimento alle previsioni di cui al D. Lgs. 33/2013</p> <p>Outcome B: costante monitoraggio del patrimonio ed attività connesse alle alienazioni e valorizzazioni</p> <p>Outcome C: costante monitoraggio dei rapporti concessori e di locazione riferiti ai beni dell'Amministrazione d</p>

<p>Programma 6 - Ufficio Tecnico</p>	<p>Outcome A: massima trasparenza dell'azione amministrativa mediante pubblicazione sul portale internet dell'amministrazione in adempimento delle previsioni del D. Lgs. 33/2013 Outcome B: realizzazione delle opere di manutenzione Outcome C: realizzazione delle opere previste del programma triennale e nel piano annuale delle Opere Pubbliche Outcome D: altri interventi ed opere (es. Delegazione amministrativa)</p>
<p>Programma 8 - Statistica e sistemi informativi</p>	<p>Outcome A: massima trasparenza dell'azione amministrativa mediante la pubblicazione sul portale internet dell'amministrazione in adempimento alle previsioni del D. Lgs. 33/2013 Outcome B: efficace ed economica gestione delle funzioni connesse alle attività riferite alle rilevazioni statistiche Outcome C: adeguamento e costante ammodernamento dei sistemi informativi</p>

<p>Programma 10 - Risorse umane</p>	<p>Outcome A: massima trasparenza dell'azione amministrativa mediante pubblicazione sul portale internet dell'amministrazione in adempimento alle previsioni del D. Lgs. 33/3013</p> <p>Outcome B: costante monitoraggio delle necessità assunzionali dell'Ente e dei Comuni aderenti, attività di programmazione e gestione amministrativa del personale e del fabbisogno</p> <p>Outcome C: procedure concorsuali</p> <p>Outcome D: predisposizione dei documenti connessi al ciclo della performance e sistema di valutazione e rendicontazione dei risultati</p> <p>Outcome E: procedura per la formazione dell'O.I.V. unico per la Comunità di montagna ed i 15 Comuni aderenti</p> <p>Outcome F: coordinamento dell'O.I.V unico relativamente ai singoli Enti aderenti</p>
<p>MISSIONE 3</p>	<p>Ordine pubblico e sicurezza</p>
<p>Programma 1</p> <p>Area amministrativa</p>	

MISSIONE 4	Istruzione e Diritto allo studio
<p>Programma 1 - Istruzione prescolastica</p>	<p>Outcome A: massima trasparenza dell'azione amministrativa mediante pubblicazione sul portale internet dell'amministrazione in adempimento alle previsioni di cui al D. Lgs. 33/2013</p> <p>Outcome B: manutenzione delle strutture scolastiche e gestione delle utenze</p>
<p>Programma 2 - Altri ordini di istruzione non universitaria</p>	<p>Outcome A: massima trasparenza dell'azione amministrativa mediante pubblicazione sul portale internet dell'amministrazione in adempimento alle previsioni di cui al D. Lgs. 33/2013</p> <p>Outcome B: manutenzione delle strutture scolastiche e gestione delle utenze</p>
<p>Programma 6 - Servizi ausiliari all'istruzione</p>	
<p>Programma 7 - Diritto allo studio</p>	<p>Outcome A: massima trasparenza dell'azione amministrativa mediante pubblicazione sul portale internet dell'amministrazione in adempimento alle previsioni di cui al D. Lgs. 33/2013</p> <p>Outcome B: gestione dei servizi e procedimenti relativi all'acquisto dei testi scolastici e dei contributi allo studio</p>

MISSIONE 5	Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali
Programma 1 - Valorizzazione dei beni di interesse storico	Outcome A: massima trasparenza dell'azione amministrativa mediante pubblicazione sul portale internet dell'amministrazione in adempimento
Programma 2 - Attività culturali ed interventi nel settore culturale	<p>alle previsioni di cui al D. Lgs. 33/2013 Outcome B: attività di manutenzione degli immobili e degli arredi</p> <p>Outcome A: massima trasparenza dell'azione amministrativa mediante pubblicazione sul portale internet dell'amministrazione in adempimento alle previsioni di cui al D. Lgs. 33/2013 Outcome B: efficiente ed efficace gestione del servizio bibliotecario Outcome C: organizzazione e sostegno alle attività culturali ed organizzazioni di eventi Outcome D: interventi a tutela delle minoranze linguistiche</p>
MISSIONE 6	Politiche giovanili, sport e tempo libero

<p>Programma 1 - Sport e tempo libero</p>	<p>Outcome A: massima trasparenza dell'azione amministrativa mediante pubblicazione sul portale internet dell'amministrazione in adempimento alle previsioni di cui al D. Lgs. 33/2013 Outcome B: gestione e manutenzione degli impianti sportivi Outcome C: gestione e manutenzione dei parchi pubblici</p>
<p>MISSIONE 7</p>	<p>Turismo</p>
<p>Programma 1 - Sviluppo e valorizzazione del turismo</p>	<p>Outcome A: massima trasparenza dell'azione amministrativa mediante pubblicazione sul portale internet dell'amministrazione in adempimento alle previsioni di cui al D. Lgs. 33/2013 Outcome B: servizi tecnici a supporto degli eventi turistici Outcome C:</p>
	<p>gestione attività e contributi a supporto della promozione turistica</p>
<p>MISSIONE 8</p>	<p>Assetto del territorio ed edilizia abitativa</p>

<p>Programma 1 - Urbanistica ed assetto del territorio</p>	<p>Outcome A: massima trasparenza dell'azione amministrativa mediante pubblicazione sul portale internet dell'amministrazione in adempimento alle previsioni di cui al D. Lgs. 33/2013 Outcome B: gestione dell'urbanistica e dell'edilizia e procedimenti connessi e correlati</p>
<p>MISSIONE 9 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente</p>	
<p>Programma 3 - Rifiuti</p>	<p>Outcome A: massima trasparenza dell'azione amministrativa mediante pubblicazione sul portale internet dell'amministrazione in adempimento alle previsioni di cui al D. Lgs. 33/2013 Outcome B: gestione del servizio integrato dei rifiuti e rapporti con l'affidataria del servizio</p>
<p>Programma 5 - Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione</p>	<p>Outcome A: massima trasparenza dell'azione amministrativa mediante pubblicazione sul portale internet dell'amministrazione in adempimento alle previsioni di cui al D. Lgs. 33/2013 Outcome B: attività di manutenzione del verde pubblico Outcome C: attività inerenti la manutenzione delle piste forestali</p>
<p>MISSIONE 10 Trasporti e diritto alla mobilità</p>	

<p>Programma 1 - Viabilità infrastrutture stradali ed</p>	<p>Outcome A: massima trasparenza dell'azione amministrativa mediante pubblicazione sul portale internet dell'amministrazione in adempimento alle previsioni di cui al D. Lgs. 33/2013 Outcome B: manutenzione della rete viaria Outcome C: gestione e manutenzione della segnaletica stradale</p>
<p>MISSIONE 11</p>	<p>Soccorso civile</p>
<p>Programma 1 - Sistema di protezione civile</p>	
<p>MISSIONE 12</p>	<p>Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</p>
<p>Programma 1 - Interventi per l'infanzia e i minori per asili nido</p> <p>Programma 2 - Interventi per la disabilità</p>	
<p>MISSIONE 12</p>	<p>Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</p>

<p>Programma 3 - Interventi per gli anziani</p>	
<p>Programma 4 - Interventi a favore di soggetti a rischio di esclusione sociale</p>	
<p>Programma 6 - Interventi per il diritto alla casa</p>	
<p>Programma 7 - Programmazione e governo della rete dei servizi socio-sanitari e sociali</p>	
<p>MISSIONE 14</p>	<p>Sviluppo economico e competitività</p>
<p>Programma 2 - Commercio, reti distributive e tutela dei consumatori</p>	<p>Outcome A: massima trasparenza dell'azione amministrativa mediante pubblicazione sul portale internet dell'amministrazione in adempimento alle previsioni di cui al D. Lgs. 33/2013</p> <p>Outcome B: attività amministrative di competenza dello Sportello Unico per le Attività Produttive</p> <p>Outcome C: gestione delle linee contributive a favore delle attività economiche</p>

4. ANALISI DI CONTESTO:

4.1 CONTESTO ESTERNO:

Soggetti interlocutori esterni:

Regione Friuli Venezia Giulia:

La Regione influenza sia indirettamente per il tramite della legislazione l'attività degli Enti locali sia per il tramite dei propri trasferimenti. **Comuni aderenti alla Comunità di montagna del Natisone e Torre:** Magnano in Riviera, Tarcento, Taipana, Lusevera, Nimis, Attimis, Faedis, Torreano, Pulfero, San Pietro al Natisone, San Leonardo, Savogna, Stregna, Grimacco e Drenchia.

Associazioni e comitati:

Ogni associazione presente nel territorio dei Comuni aderenti che, in relazione all'attività sociale, possa essere portatrice di interessi nei confronti della Comunità di Montagna del Natisone e Torre.

Cittadini – imprese - stakeholder

Principale normativa nazionale e regionale di riferimento:

D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, “testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali”; L.R.

F.V.G. 9 gennaio 2006 n. 1, “Principi e norme fondamentali del sistema Regione – autonomie locali”

L.R. 21/2019 “Esercizio coordinato di funzioni e servizi tra gli Enti Locali del Friuli Venezia Giulia e istituzione degli Enti di Decentramento Regionale.”

4.2 CONTESTO INTERNO:

Con riferimento al contesto interno è già stata riportata sopra la struttura organizzativa e l'organigramma.

L'assegnazione delle risorse ai singoli responsabili dei servizi viene effettuata con apposita Deliberazione del Comitato Esecutivo che costituisce parte integrante del presente Piano.

5. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI:

Ogni obiettivo strategico è stato collegato alle risorse disponibili e tradotto in una serie di obiettivi operativi, di cui sono responsabili le posizioni organizzative competenti per funzione.

Essi sono dettagliati nei prospetti che seguono.

Ogni posizione organizzativa è responsabile del perseguimento di uno o più obiettivi operativi. Di seguito il lettore trova le singole schede, ognuna dedicata a un obiettivo, con i relativi indicatori di grado di raggiungimento.

Ovviamente, ogni responsabile di P.O. ha prima di tutto l'obiettivo basilare di garantire la continuità e la qualità di tutti i servizi di sua competenza, sulla base delle risorse (economiche, finanziarie, di personale e tecniche) assegnate. Si tratta di una funzione di base tipica del ruolo dirigenziale. Essa dovrà essere interpretata tenendo presente le linee strategiche e gli obiettivi operativi. Essi definiscono le priorità e le direzioni di interpretazione del ruolo dirigenziale qui delineati.

Ai fini della corresponsione degli strumenti premiali previsti dall'attuale normativa (D. Lgs 150/09), infine, ogni dirigente verrà valutato sulla base di appositi indicatori.

Gli obiettivi vengono suddivisi in:

obiettivi organizzativi trasversali comuni a tutti i dipendenti il cui punteggio pesa 35 per cento sul totale del punteggio;

obiettivi personale individuale di ogni dipendente il cui punteggio pesa 65 per cento sul totale del punteggio

6. LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE:

È evidente che la correlazione tra lo scenario strategico e gli obiettivi legati alla premialità è presente ed evidente, grazie all'opera di dialogo tra l'Amministrazione e la dirigenza, ma può essere aumentata.

È obiettivo dell'Amministrazione lavorare di concerto con l'Organismo Indipendente di Valutazione per effettuare tale miglioramento.

7. IL CITTADINO COME RISORSA:

Come previsto dall'art 118 della Costituzione deve essere favorito il ruolo di sussidiarietà del cittadino singolo o associato per lo svolgimento di attività di interesse generale.

Il ruolo del volontariato, dell'associazionismo e in generale del terzo settore è di grandissima importanza, ma diviene ancora più rilevante in tempi di contrazione delle risorse disponibili per le politiche pubbliche, contrazione causata sia dalla crisi internazionale sia dalle scelte politiche e fiscali del governo.

Volontariato, associazionismo e privato sociale hanno un ruolo importante sul versante delle politiche integrate (pubblico-privato) che permettono di realizzare importanti risultati in ordine a molteplici settori.

8. TRASPARENZA E COMUNICAZIONE DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE:

Il presente Piano e la Relazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi sono comunicati tempestivamente ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli stakeholders della Comunità di montagna del Natison e Torre.

È compito assegnato ad ogni titolare di Posizione organizzativa quello di informare i propri collaboratori in merito al presente Piano e alla relativa Relazione, rendendosi disponibili a soddisfare eventuali esigenze di chiarimenti al fine di migliorare la comprensione e facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.

9. PARTE SECONDA PIANO DELLA PERFORMANCE: PROGRAMMI E PROGETTI DELL'AMMINISTRAZIONE

Ogni programma è composto da più progetti ed a ciascun progetto è assegnato un obiettivo con le risorse messe a disposizione per la sua attuazione nonché i target da conseguire.

I DOCUMENTI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

- a. Documento Unico di Programmazione
- b. Il Piano Assegnazione delle Risorse e degli Obiettivi confluiscono nel presente documento integrato

PROGRAMMI STRATEGICI

L'Amministrazione ha individuato una serie di programmi ritenuti strategici. Ogni programma è composto da almeno un progetto ed a ciascun progetto è assegnato un obiettivo operativo con le risorse messe a disposizione per la sua attuazione e le misure/target da conseguire sui quali l'azione di monitoraggio successiva ne determinerà lo stato di avanzamento. Il grado di raggiungimento totale degli obiettivi rientrerà tra gli indici per la valutazione della performance della Comunità.

Si individuano inoltre le seguenti direttrici su cui lavorare in sinergia con compaFVG:

Mappatura delle strategie di sviluppo locale presenti nel territorio

L'obiettivo della mappatura è rappresentare il sistema di governance, relazioni e strategie presenti nel territorio per individuare punti ben coperti, sovrapposizioni e mancanze di copertura

Sviluppo strategico dell'ufficio personale della Comunità

L'obiettivo è la proposta di un piano per sperimentare per attuare nuove forme di promozione, selezione, inserimento e retention del personale

Sviluppo di un piano di implementazione alla transizione al digitale di Comunità

Mappatura dello stato della transizione al digitale dei Comuni e definizione di priorità di investimento per la digitalizzazione (strumenti, infrastrutture e servizi) e dei processi che potrebbero trarre maggiormente beneficio dalla digitalizzazione

Seguono:

schede per area – obiettivi personali

schede trasversali comuni a tutte le aree - obiettivi trasversali organizzativi

**Comunità di montagna del Natisone e Torre
Piano Triennale della Performance 2025/2027
Scheda attribuzione obiettivi – ANNUALITA' 2025**

AREA:	AMMINISTRATIVA
RESPONSABILE:	Teresa Fiscelli

AREA DI INTERVENTO DELL'OBIETTIVO STRATEGICO:	<p>Missione 1 – Servizi istituzionali e generali di gestione Programma 1 – Organi istituzionali Outcome A: massima trasparenza dell'azione amm.va mediante pubblicazione sul portale istituzionale in adempimento alle previsioni di cui al D.Lgs. 33/2013; Outcome B: attività di ausilio e supporto all'attività istruttoria e decisionale degli organi politici dell'Ente;</p> <p>Missione 1 – Servizi istituzionali e generali di gestione Programma 2 – Segreteria Generale Outcome A: massima trasparenza dell'azione amm.va mediante pubblicazione sul portale istituzionale in adempimento alle previsioni di cui al D.Lgs. 33/2013; Outcome B: attività di pubblicazione e di conservazione dei documenti e dei contratti dell'Ente.</p>
---	---

OBIETTIVO OPERATIVO DESCRIZIONE:	<p>Gestione di tutte le attività di segreteria dell'Ente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Convocazione e trasmissione ordini del giorno, proposte di deliberazione e altri atti in occasione delle sedute dell'Assemblea dei Sindaci e del Comitato Esecutivo; - Protocollazione delle comunicazioni in arrivo e in partenza; - Gestione degli atti deliberativi e delle determinazioni dell'Ente (pubblicazione, conservazione);
----------------------------------	---

SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂȚ DI MONT DAL NADISON E DE TOR

	<ul style="list-style-type: none"> - Corrispondenza e relazione con i Comuni aderenti; - Comunicazione con l'utenza tramite canali istituzionali (sito internet) e altre piattaforme informatiche (social media); - Implementazione, verifica ed aggiornamento del sito internet istituzionale, con particolare riferimento agli adempimenti connessi alla trasparenza (aggiornamento delle sezioni di Amministrazione Trasparente”;
--	---

TARGET ATTESO:	
2025:	Considerata la natura quotidiana e costante delle attività connesse agli obiettivi operativi, nell'arco del triennio si considerano target attesi: il corretto e puntuale svolgimento delle attività sopra menzionate; la piena pubblicazione dei dati richiesti dalla legge; l'aggiornamento costante dei canali di comunicazione con l'esterno; la corretta gestione della corrispondenza attraverso il protocollo e la posta elettronica e non; la corretta gestione degli atti deliberativi e delle determinazioni dell'Ente.
2026:	
2027:	

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE DEL PROGETTO, DESCRIZIONE:	
2025:	Il raggiungimento dell'obiettivo è articolato sull'intero triennio in quanto connesso alla natura quotidiana delle attività ivi ricomprese, nel rispetto delle scadenze imposte dalla legge in merito ai singoli adempimenti ai quali è tenuto l'Ente.
2026:	
2027:	

INDICATORE DI RISULTATO:	Relazione a consuntivo a carico del Responsabile; verifica a consuntivo effettuata dall'OIV mediante apposita griglia di rilevazione approvata e pubblicata annualmente.
---------------------------------	--

PESO ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO:	5 %
---------------------------------------	-----

RISORSE:	
UMANE:	T. Fiscelli – M. Arca – C. Tosoni – S. Scalzo
FINANZIARIE:	Nessuna
STRUMENTALI:	Attrezzature e strumenti informatici in dotazione

SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂȚ DI MONT DAL NADISON E DE TOR

AREA:	AMMINISTRATIVA
RESPONSABILE:	Teresa Fiscelli

AREA DI INTERVENTO DELL'OBIETTIVO STRATEGICO:	<p>Missione 1 – Servizi istituzionali e generali di gestione</p> <p>Programma 2 – Segreteria generale</p> <p>Programma</p> <p>Programma 3 – Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato</p> <p>Programma 6 – Ufficio tecnico</p> <p>Outcome A: gestione economica e giuridica del personale nonché degli Amministratori</p> <p>Outcome B: gestione delle attività concorsuali espletate dai Comuni e dalla Comunità di montagna</p> <p>Outcome C – procedura per la formazione dell'O.I.V. unico per la Comunità di montagna ed i Comuni aderenti - coordinamento dell'O.I.V. unico relativamente ai singoli Enti aderenti</p>
---	--

OBIETTIVO OPERATIVO DESCRIZIONE:	<p>L'obiettivo si concretizza in plurime attività:</p> <p>a) gestione economica del personale (trasmissione ai competenti uffici regionali di tutti i dati variabili necessari alla predisposizione mensile delle buste paga; controllo e verifica; completamento del procedimento in collegamento con gli Uffici finanziari dell'Ente, ecc.)</p> <p>b) gestione giuridica del personale (cartellini mensili; gestione dell'applicativo Ascot presenze/assenze: gestione dell'applicativo SSD; predisposizione ed adozione delle determinazioni relative agli aspetti giuridici del personale quali aspettative, L. 104, ecc; predisposizione del Conto annuale; predisposizione degli atti relativamente a rapporti convenzionali con altri Enti; risposta a quesiti in materia, ecc.)</p> <p>c) gestione piano azioni positive</p> <p>d) coordinamento tra i Comuni e l'O.I.V. monitorandone le scadenze.</p>
----------------------------------	---

SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂȚ DI MONT DAL NADISON E DE TOR

		A seguito della deliberazione dell'Assemblea dei Sindaci della Comunità della montagna del Natisone e Torre nr. 9 dd. 10.06.2021, è stata attribuita all'Ente montano la gestione di servizi inerenti il personale, quali la gestione concorsuale e dell'OIV associato.
TARGET ATTESO:		
2025:	Il target atteso è il corretto e puntuale svolgimento delle attività oggetto dell'obiettivo, ed in particolare il riscontro ai Comuni relativamente alle procedure concorsuali ed ai rapporti con l'OIV associato.	
2026:		
2027:		
FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE DEL PROGETTO, DESCRIZIONE:		
2025:	Il raggiungimento dell'obiettivo è articolato sull'intero triennio in quanto connesso alla natura costante delle attività ivi ricomprese, nel rispetto delle scadenze imposte dalla legge in merito ai singoli adempimenti.	
2026:		
2027:		
INDICATORE DI RISULTATO:		L'indicatore del risultato è ancorato alla compiuta relazione a consuntivo da svolgersi in capo al Responsabile che dia atto delle attività svolte.
PESO ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO:		25 %
RISORSE:		
UMANE:	T. Fiscelli – M. Arca – C. Tosoni	
FINANZIARIE:	Vari capitoli di Bilancio	
STRUMENTALI:	Attrezzature e strumenti informatici in dotazione	

SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂT DI MONT DAL NADISON E DE TOR

AREA:	AMMINISTRATIVA
RESPONSABILE:	Teresa Fiscelli

AREA DI INTERVENTO DELL'OBIETTIVO STRATEGICO:	<p>Missione 1 – Servizi istituzionali e generali di gestione Programma 11 – Altri servizi generali Outcome A: massima trasparenza dell'azione amm.va mediante pubblicazione sul portale istituzionale in adempimento alle previsioni di cui al D.Lgs. 33/2013; Outcome B: gestione dei contributi per iniziative in campo culturale e ricreativo ad Enti ed associazioni operanti nel territorio di riferimento</p> <p>Missione 9 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente Programma 1 – Difesa del suolo Outcome A: massima trasparenza dell'azione amm.va mediante pubblicazione sul portale istituzionale in adempimento alle previsioni di cui al D.Lgs. 33/2013; Outcome B: gestione dei contributi ex L. nr. 38/2001 – Interventi a sostegno delle aziende agricole e forestali professionali</p> <p>Missione 14 – Sviluppo economico e competitività Programma 2 – Commercio – reti distributive – tutela dei consumatori Outcome A: massima trasparenza dell'azione amm.va mediante pubblicazione sul portale istituzionale in adempimento alle previsioni di cui al D.Lgs. 33/2013; Outcome B: gestione dei contributi finalizzati alla riduzione dei maggiori costi dovuti allo svantaggio localizzativo in zona montana</p> <p>Missione 16 – Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca Programma 1 – Sviluppo del settore agricolo e del sistema agroalimentare</p>
---	--

	<p>Outcome A: massima trasparenza dell'azione amm.va mediante pubblicazione sul portale istituzionale in adempimento alle previsioni di cui al D.Lgs. 33/2013;</p> <p>Outcome B: gestione dei contributi a soggetti privati e alle piccole medie imprese (PMI) agricole e forestali a sostegno delle spese notarili e professionali connesse ad operazioni di permuta e compravendita di terreni a destinazione urbanistica agricola o forestale che comportano l'accorpamento, l'ingrossamento e l'arrotondamento dei fondi, in attuazione dell'articolo 3 commi da 92 a 96 della legge regionale 28 dicembre 2023 n. 16</p>
--	---

<p>OBIETTIVO OPERATIVO DESCRIZIONE:</p>	<p>Trattasi di attività contributiva destinata specificamente alle zone montane e rivolta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nel caso dei contributi ad Enti ed associazioni per iniziative e manifestazioni in campo culturale e ricreativo, a mantenere ed eventualmente incrementare le tradizioni del territorio; - nel caso dei contributi alle imprese commerciali per la riduzione dei maggiori costi connessi allo svantaggio localizzativo, all'attuazione della normativa regionale in materia; - nel caso dei contributi ex L. nr. 38/2001, all'abbattimento delle spese sostenute da aziende agricole, zootecniche e forestali professionali nonché artigianali e commerciali nei territori individuati dalla normativa; - nel caso dei contributi a soggetti privati e alle piccole medie imprese (PMI) agricole e forestali a sostegno delle spese notarili e professionali connesse ad operazioni di permuta e compravendita di terreni a destinazione urbanistica agricola o forestale che comportano l'accorpamento, l'ingrossamento e l'arrotondamento dei fondi, all'abbattimento di
--	--

	<p>tali oneri.</p> <p>Per gestione dell'attività di erogazione dei contributi si intende:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Costante verifica della normativa nazionale e regionale in materia; - Predisposizione regolamenti, bandi, modulistica; - Corrispondenza con l'utenza interessata, risposta ai quesiti e pubblicazione delle informazioni sui canali di comunicazione preposti; - Istruttoria delle domande pervenute e relativi adempimenti; - Attività di rendicontazione (se dovuta); - Inserimento dei dati relativi ai contributi erogati nel RNA.

TARGET ATTESO:	
2025:	Considerata la natura ricorrente delle attività connesse agli obiettivi operativi, nell'arco del triennio si considerano target attesi: il corretto e puntuale svolgimento delle attività sopra menzionate; la piena pubblicazione dei dati richiesti dalla legge; la corretta e puntuale fornitura di informazioni in risposta ai quesiti dell'utenza e attraverso i canali di comunicazione dell'Ente; puntuale adempimento alle scadenze ed ai termini delle singole fasi del procedimento di erogazione di contributi.
2026:	
2027:	

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE DEL PROGETTO, DESCRIZIONE:	
2025:	Il raggiungimento dell'obiettivo è articolato sull'intero triennio in quanto connesso alla natura ricorrente delle attività ivi ricomprese, nel rispetto delle scadenze imposte dalla legge in merito ai singoli adempimenti ai quali è tenuto l'Ente.
2026:	
2027:	

INDICATORE DI RISULTATO:	Relazione a consuntivo a carico del Responsabile
---------------------------------	--

PESO ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO:	40%
---------------------------------------	-----

RISORSE:

SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂȚ DI MONT DAL NADISON E DE TOR

UMANE:	T. Fiscelli – M. Arca – C. Tosoni – S. Scalzo
FINANZIARIE:	<p>CAP. 562.004 – Contributi ad Enti per iniziative e manifestazioni</p> <p>CAP. 562.005 – Contributi ad Associazioni per iniziative e manifestazioni</p> <p>CAP. 842.000 – L.R. 14/2016 art. 2 c. da 143 a 147 – Contributi esercizi commerciali</p> <p>CAP. 186/0 – Contributi ex LR 8/92 interventi per lo sviluppo agricoltura montana ed eventuali contributi previsti in materia con finanziamento regionale</p> <p>CAP. 1860 – Legge 38/2001 art. 21 – Interventi a sostegno delle aziende agricole e forestali professionali</p>
STRUMENTALI:	Attrezzature e strumenti informatici in dotazione

SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂT DI MONT DAL NADISON E DE TOR

AREA:	AMMINISTRATIVA
RESPONSABILE:	dott. Teresa Fiscelli

AREA DI INTERVENTO DELL'OBIETTIVO STRATEGICO:	<p>Missione 1 – Servizi istituzionali e generali di gestione Programma 11 – Altri servizi generali Outcome A: massima trasparenza dell'azione amm.va mediante pubblicazione sul portale istituzionale in adempimento alle previsioni di cui al D.Lgs. 33/2013; Outcome B: Organizzazione e partecipazione a manifestazioni e convegni nonché patrocinio ad iniziative idonee Outcome C: Contributi ad Associazioni operanti sul territorio per il mantenimento della fruibilità della rete sentieristica del territorio Outcome D: Collaborazione con l'Università degli Studi di Udine per attivazione Master Montagna</p> <p>Missione 16 – Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca Programma 1 – Sviluppo del settore agricolo e del sistema agroalimentare Outcome A: massima trasparenza dell'azione amm.va mediante pubblicazione sul portale istituzionale in adempimento alle previsioni di cui al D.Lgs. 33/2013; Outcome B: gestione degli interventi per la valorizzazione e l'incremento delle produzioni autoctone di frutta e orticole (L. 38/2001)</p>
---	--

OBIETTIVO OPERATIVO DESCRIZIONE:	Il macro-obiettivo (Promozione del territorio) si sviluppa attraverso diverse progettualità, proprie e/o a supporto di soggetti terzi, che abbiano quale scopo la valorizzazione dell'area territoriale di competenza.
----------------------------------	--

TARGET ATTESO:	

SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂT DI MONT DAL NADISON E DE TOR

2025: 2026:	Il raggiungimento dell'obiettivo è articolato sull'intero triennio.
2027:	

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE DEL PROGETTO, DESCRIZIONE:	
2025:	punto a) Organizzazione di manifestazioni e convegni;
2026:	punto b) Mantenimento della rete sentieristica locale;
2027:	punto c) Valorizzazione delle produzioni frutticole tipiche locali (in collaborazione con ERSA e Università degli Studi di Udine)

INDICATORE DI RISULTATO:	
--------------------------	--

PESO ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO:	30%
--------------------------------	-----

RISORSE:	
UMANE:	T. Fiscelli – M. Arca – C. Tosoni – S. Scalzo
FINANZIARIE:	Vari capitoli di bilancio
STRUMENTALI:	Attrezzature e strumenti informatici in dotazione

SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂȚ DI MONT DAL NADISON E DE TOR

AREA:	AREA ECONOMICO FINANZIARIA
RESPONSABILE:	Martina Costini

AREA DI INTERVENTO DELL'OBIETTIVO STRATEGICO:	<p>Missione 1 - Servizi istituzionali e generali di gestione - Programma 3 - Gestione economica, finanziaria, programmazione</p> <p>Outcome B: programmazione economica e finanziaria dell'Ente, nuova contabilità armonizzata, controllo di gestione</p> <p>Outcome D: rendicontazione finanziaria, economica e patrimoniale</p> <p>Outcome E: costante monitoraggio degli equilibri di bilancio e dei saldi finanziari</p>
---	--

OBIETTIVO OPERATIVO DESCRIZIONE:	<p>Predisposizione tempestiva dei documenti contabili secondo le indicazioni delle tempistiche indicate dal Presidente e del Comitato Esecutivo ai fini dell'approvazione entro i termini previsti dalla legge e costante monitoraggio in corso di esercizio del rispetto di pareggio di bilancio tra entrate e spese finali.</p>
----------------------------------	---

TARGET ATTESO:	
2025:	Supporto agli organi politici durante l'esercizio con la tempestiva redazione dei documenti contabili e costante verifica del permanere degli equilibri tra entrate e spese finali onde garantire un monitoraggio continuo delle spese e degli interventi da realizzare. Monitoraggio PCC.
2026:	
2027:	

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE DEL PROGETTO, DESCRIZIONE:	
2025:	<p>La realizzazione del progetto avviene durante l'intero anno con anche una visione pluriennale e presuppone in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revisione del DUP 2025/2027; - Approvazione del Rendiconto della gestione (comprende la revisione straordinaria dei beni immobili) e del bilancio consolidato; - Variazioni bilancio di previsione in corso d'esercizio; - Attribuzione delle risorse ai Responsabili di Servizio e relative variazioni;

SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂȚ DI MONT DAL NADISON E DE TOR

	- Predisposizione del Piano di razionalizzazione delle partecipazioni; - Approvazione e aggiornamento DUP 2026/2028.
2026:	
2027:	

INDICATORE DI RISULTATO:	Il risultato viene verificato a consuntivo in base ad apposita relazione del Responsabile del Servizio con riferimento al rispetto delle scadenze per l'approvazione dei documenti contabili e le verifiche effettuate in corso di esercizio per il permanere del rispetto del pareggio di bilancio tra entrate e spese finali
--------------------------	--

PESO ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO:	75%
--------------------------------	-----

RISORSE:	
UMANE:	M. Costini – A. Cristofoli
FINANZIARIE:	--
STRUMENTALI:	Vengono utilizzate le attrezzature in dotazione.

SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂȚ DI MONT DAL NADISON E DE TOR

AREA:	AREA ECONOMICO FINANZIARIA
RESPONSABILE:	Martina Costini

AREA DI INTERVENTO DELL'OBIETTIVO STRATEGICO:	<p>Missione 1 - Servizi istituzionali e generali di gestione - Programma 3 - Gestione economica, finanziaria, programmazione</p> <p>Outcome A: massima trasparenza dell'azione amministrativa mediante la pubblicazione sul portale internet dell'Amministrazione in adempimento alle previsioni del D. Lgs. 33/2013</p>
---	--

OBIETTIVO OPERATIVO DESCRIZIONE:	Trasparenza dell'azione amministrativa mediante la pubblicazione sul portale internet dell'Amministrazione in adempimento alle previsioni del D. Lgs. 33/2013.
----------------------------------	--

TARGET ATTESO:	
2025:	Tempestivo invio all'area amministrativa di dati e documenti per l'aggiornamento della sezione trasparenza del sito istituzionale.
2026:	
2027:	

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE DEL PROGETTO, DESCRIZIONE:	
2025:	La realizzazione del progetto avviene durante l'intero anno secondo le tempistiche indicate dalle linee ANAC.
2026:	
2027:	
INDICATORE DI RISULTATO:	Il risultato viene verificato a consuntivo in base ad apposita relazione del Responsabile del Servizio con riferimento al rispetto delle scadenze indicate dalle linee ANAC e le verifiche effettuate sul portale amministrazione trasparente
PESO ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO:	10%
RISORSE:	
UMANE:	M. Costini – A. Cristofoli
FINANZIARIE:	--

SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂȚ DI MONT DAL NADISON E DE TOR

STRUMENTALI:	Vengono utilizzate le attrezzature in dotazione.
AREA:	AREA ECONOMICO FINANZIARIA
RESPONSABILE:	Martina Costini

AREA DI INTERVENTO DELL'OBIETTIVO STRATEGICO:	<p>Missione 1 - Servizi istituzionali e generali di gestione - Programma 3 - Gestione economica, finanziaria, programmazione</p> <p>Outcome G: attività di verifica e monitoraggio delle partecipazioni dell'Ente ai sensi del D. Lgs. 175 del 2016</p>
--	---

OBIETTIVO OPERATIVO DESCRIZIONE:	Predisposizione tempestiva dei documenti necessari alla gestione dei rapporti con le partecipate.
---	---

TARGET ATTESO:	
2025:	Supporto agli organi politici durante l'esercizio con la tempestiva redazione dei documenti necessari alla gestione dei rapporti con le partecipate.
2026:	
2027:	

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE DEL PROGETTO, DESCRIZIONE:	
2025:	La realizzazione del progetto avviene durante l'intero anno secondo le tempistiche indicate dalla normativa di riferimento, con particolare riferimento alla revisione periodica, all'invio dei dati a Corte dei Conti e aggiornamento portale MEF.
2026:	
2027:	
INDICATORE DI RISULTATO:	Il risultato viene verificato a consuntivo in base ad apposita relazione del Responsabile del Servizio con riferimento al rispetto delle scadenze per l'approvazione dei documenti.
PESO ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO:	10%

RISORSE:	
UMANE:	M. Costini – A. Cristofoli
FINANZIARIE:	--

SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂȚ DI MONT DAL NADISON E DE TOR

STRUMENTALI:	Vengono utilizzate le attrezzature in dotazione.
---------------------	--

AREA:	AREA ECONOMICO FINANZIARIA
RESPONSABILE:	Martina Costini

AREA DI INTERVENTO DELL'OBIETTIVO STRATEGICO:	Missione 1 - Servizi istituzionali e generali di gestione - Programma 2 – Segreteria generale
--	---

OBIETTIVO OPERATIVO DESCRIZIONE:	Predisposizione tempestiva dei documenti necessari alla gestione dei rapporti con le partecipate.
---	---

TARGET ATTESO:	
2025:	Predisposizione e completamento operazioni degli spazi archivio con ditta specializzata per riordino.
2026:	
2027:	

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE DEL PROGETTO, DESCRIZIONE:	
2025:	La realizzazione del progetto avviene durante l'intero anno
2026:	
2027:	

INDICATORE DI RISULTATO:	Il risultato viene verificato sulla base della predisposizione degli spazi da destinare a archivio presso le sedi di Tarcento, San Pietro al Natisone e il magazzino di Magnano in Riviera, nonché dell'avvenuta individuazione della ditta specializzata per le operazioni di riordino.
---------------------------------	--

PESO ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO:	5%
---------------------------------------	----

RISORSE:	
UMANE:	M. Costini – A. Cristofoli
FINANZIARIE:	--

SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂȚ DI MONT DAL NADISON E DE TOR

STRUMENTALI:	Vengono utilizzate le attrezzature in dotazione.
---------------------	--

AREA:	TECNICA
RESPONSABILE:	BARBARA CERNETIG
AREA DI INTERVENTO DELL'OBIETTIVO STRATEGICO:	Missione 9 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente; Programma 5 – Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione

<p>OBIETTIVO OPERATIVO DESCRIZIONE:</p>	<p>1. Con L.r. n 15/1991 e ss.mm.ii è stato disciplinato l'accesso dei veicoli a motore nelle zone soggette a vincolo idrogeologico o ambientale. Può essere ammessa la circolazione, previa autorizzazione rilasciata dalla Comunità di montagna lungo i percorsi interessati e identificati dalla normativa regionale. Alla Comunità di montagna compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> - acquisizione istanze per deroga; - sopralluogo e successivo verbale delle aree e percorsi interessati - emissione di autorizzazione con eventuali prescrizioni, ecc; - eventuali sopralluoghi e verbale successivo al termine di eventi e/o manifestazioni sportive interessanti le aree vincolate - informativa a stazioni forestali ed altri soggetti <p>La L.r. n. 25/2017 "Norme per la raccolta e la commercializzazione dei funghi epigei spontanei nel territorio regionale" disciplina la raccolta dei funghi nella Regione Friuli Venezia Giulia.</p> <p>La nuova normativa ridisegna innanzitutto i requisiti per esercitare la raccolta dei funghi nel territorio della Regione prevedendo che a tal fine è necessario:</p> <ul style="list-style-type: none"> - possedere l'autorizzazione alla raccolta; - versare un contributo il cui importo varia a seconda della zona in cui si intende esercitare la raccolta - per finalità di carattere essenzialmente turistico è consentito ai non residenti in Regione esercitare la raccolta dei funghi senza autorizzazione e per periodi di tempo limitato.
--	---

<p>TARGET ATTESO:</p>	
<p>2025 :</p>	<p>Il target atteso è: - acquisizione istanze e relativi procedimenti di verifica; - rapporti con utenza esterna;</p>

SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂȚ DI MONT DAL NADISON E DE TOR

2026:	
2027:	

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE DEL PROGETTO, DESCRIZIONE:	
2025 :	La realizzazione dell'obiettivo si articola temporalmente durante l'intero arco
2026 :	
2027 :	

INDICATORE DI RISULTATO:	L'indicatore del risultato è ancorato alla compiuta relazione a consuntivo da svolgersi in capo al Responsabile che dia atto delle attività svolte e attesti l'effettivo corretto svolgimento delle attività di competenza con il rispetto dei termini procedurali
--------------------------	--

PESO ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO:	2%
--------------------------------	----

RISORSE:	
UMANE:	Zuliani Simonetta
FINANZIARIE:	nessuna
STRUMENTALI:	Utilizzazione degli strumenti informatici in dotazione

SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂȚ DI MONT DAL NADISON E DE TOR

AREA:	TECNICA
RESPONSABILE:	BARBARA CERNETIG

AREA DI INTERVENTO DELL'OBIETTIVO STRATEGICO:	Missione 8 – Assetto del Territorio ed edilizia abitativa; Programma 1 – Urbanistica ed assetto del territorio; Outcome B: gestione dell'urbanistica ed edilizia e procedimenti connessi e correlati
---	--

OBIETTIVO OPERATIVO DESCRIZIONE:	Protocollo d'intesa 2022-2024 e relativa Convenzione, tra l'Agenzia delle Entrate – Uff. Prov. di UD-Territorio
----------------------------------	---

TARGET ATTESO:	Il target atteso è che lo Sportello Catastale Decentrato di Tarcento fornisca sia ai cittadini che ai professionisti, (mediante collegamento con gli archivi centrali - Roma) visure catastali per persone fisiche e giuridiche, immobili, mappe, ecc. di tutto il territorio nazionale (con esclusione di Trento, Bolzano). Il Servizio di sportello sarà svolto il mercoledì -dalle 8:30 alle 12:00- in sede piano 2° salone centrale, oppure previo appuntamento per esigenze particolari dell'utenza
2025 :	
2026 :	
2027 :	

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE DEL PROGETTO, DESCRIZIONE:	
2025 :	La realizzazione dell'obiettivo si articola temporalmente durante l'intero arcoannuale secondo quanto previsto nel target atteso
2026 :	
2027 :	

SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂȚ DI MONT DAL NADISON E DE TOR

INDICATORE DI RISULTATO:	L'indicatore del risultato è ancorato alla compiuta relazione a consuntivo da svolgersi in capo al Responsabile che dia atto delle attività svolte e attesti l'effettivo corretto svolgimento delle attività di competenza con il rispetto dei termini procedurali
-----------------------------	--

PESO ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO:	2%
--------------------------------	----

RISORSE:	
UMANE:	Roberto Gregorutti - Simonetta Zuliani - Michele Marzulli - Guglielmo Pispisa
FINANZIARIE:	nessuna
STRUMENTALI:	Utilizzazione degli strumenti informatici in dotazione.

SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂȚ DI MONT DAL NADISON E DE TOR

AREA:	TECNICA
RESPONSABILE:	BARBARA CERNETIG

AREA DI INTERVENTO DELL'OBIETTIVO STRATEGICO:	Missione 1 – Servizi istituzionali e generali di gestione; Programma 1 – organi istituzionali; Outcome C: attività di rendicontazione esterna e di raccordo con gli attori del contesto esterno
---	---

OBIETTIVO OPERATIVO DESCRIZIONE:	Legge regionale 29 aprile 2009, n. 9 e ss.mm.ii. e Regolamenti vigenti, consente l'erogazione di contributi ai cittadini per interventi in materia di sicurezza. L'Ente, dopo apposito finanziamento regionale, emana i Bandi, esamina le domande, redige la graduatoria, impegna e liquida le spese sostenute
----------------------------------	--

TARGET ATTESO:	
2025 :	Per singolo anno: Bando, esame domande, impegni di spesa, erogazione contributo, rendicontazione
2026 :	
2027 :	

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE DEL PROGETTO, DESCRIZIONE:	
2025/2026/2027	Bando, esame domande, impegni di spesa ed erogazione contributo → Esame domande, graduatoria, impegni di spesa, erogazione contributo, rendicontazione

INDICATORE DI RISULTATO:	L'indicatore del risultato è ancorato alla compiuta relazione a consuntivo da svolgersi in capo al Responsabile che dia atto delle attività svolte e attesti l'effettivo corretto svolgimento delle attività di competenza con il rispetto dei termini procedurali
--------------------------	--

PESO ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO:	3%
--------------------------------	----

SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂȚ DI MONT DAL NADISON E DE TOR

RISORSE:	
UMANE:	Simonetta Zuliani
FINANZIARIE:	nessuna
STRUMENTALI:	Le risorse finanziarie sono quelle previste a bilancio per il finanziamento alle progettualità

AREA:	TECNICA
RESPONSABILE:	BARBARA CERNETIG

AREA DI INTERVENTO DELL'OBIETTIVO STRATEGICO:	Missione 1 – Servizi istituzionali e generali di gestione; Programma 6 – Ufficio Tecnico; Outcome C: realizzazione delle opere previste nel programma triennale e piano annuale delle OO.PP.
---	--

OBIETTIVO OPERATIVO DESCRIZIONE:	Patti Territoriali/Concertazione stipulati e riferiti alle annualità 2017, 2018/2020, 2019/2021, 2020/2022, 2021/2023, 2022/2024, 2023/2025 e 2024/2026, realizzazione di opere previste nei programmi triennali e piano annuale delle OO.PP. Le fasi riguardano gli affidamenti ai professionisti per gli studi di fattibilità, ove non già affidati nel corso dell'anno precedente, nonché le successive fasi relative alla progettazione ad all'affidamento dei lavori, con le procedure previste dal D.Lgs n. 36/2023 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'art. 1 della Legge 21 giugno 2022 n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici e L.R. 14/2002 e ss.mm.ii., principalmente attraverso la piattaforma messa a disposizione dalla Centrale Unica di Committenza – soggetto aggregatore Regione Friuli Venezia Giulia
----------------------------------	--

TARGET ATTESO:	
2025 / 2026 / 2027	Il target atteso è la realizzazione delle opere previste dai Patti Territoriali sottoscritti con la Regione FVG (Concertazione) nonché le opere finanziate con fondi propri dell'Ente.

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE DEL PROGETTO, DESCRIZIONE:	
2025 :	La realizzazione dell'obiettivo si articola durante l'intero arco dell'anno e del triennio di riferimento secondo il cronoprogramma previsto nel Programma Triennale delle Opere Pubbliche
2026 :	
2027 :	

SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂȚ DI MONT DAL NADISON E DE TOR

INDICATORE DI RISULTATO:	L'indicatore del risultato è ancorato alla compiuta relazione a consuntivo da svolgersi in capo al Responsabile che dia atto delle attività svolte e attesti l'effettivo corretto svolgimento delle attività di competenza con il rispetto dei termini procedurali
--------------------------	--

PESO ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO:	45%
--------------------------------	-----

RISORSE	
UMANE:	Simonetta Zuliani - Michele Marzulli - Roberto Gregorutti - Valentina Cettolo
FINANZIARIE:	Le risorse finanziarie sono quelle previste a bilancio per la realizzazione delle opere
STRUMENTALI:	Utilizzazione degli strumenti informatici in dotazione.

SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITÀT DI MONT DAL NADISON E DE TOR

AREA DI INTERVENTO DELL'OBIETTIVO STRATEGICO:	Missione 14 - Sviluppo economico e competitività; Programma 2 - Commercio, reti distributive e tutela dei consumatori; Outcome B: attività amministrative relative allo Sportello Unico per le Attività Produttive
--	---

OBIETTIVO OPERATIVO DESCRIZIONE:	Funzioni riguardanti lo Sportello Unico per le Attività Produttive. Le attività connesse tra portale S.U.A.P., il protocollo dell'Ente ed i Comuni che hanno aderito alla gestione come Comunità di montagna del Natisone e Torre, riguardano le istanze e conseguentemente i provvedimenti rilasciati dall'Ente attraverso procedure informatizzate.
-------------------------------------	---

TARGET ATTESO:	
2025 :	Il target atteso è quello di una efficiente ed efficace gestione del servizio SUAP per tutti i comuni aderenti. In particolare l'attesa è quella di avere un corretto adempimento amministrativo in termini di rispetto dei tempi procedurali.
2026 :	
2027 :	

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE DEL PROGETTO, DESCRIZIONE:	
2025 :	La realizzazione dell'obiettivo si articola temporalmente durante l'intero arcotemporale dell'anno
2026 :	
2027 :	

INDICATORE DI RISULTATO:	L'indicatore del risultato è ancorato alla compiuta relazione a consuntivo da svolgersi in capo al Responsabile che dia atto delle attività svolte e attesti l'effettivo corretto svolgimento delle attività di competenza con il rispetto dei termini procedurali
PESO ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO:	36%

RISORSE	
UMANE:	Maria Lucia Di Santolo – Roberto Gregorutti - Valentina Cettolo – Guglielmo Pispisa
FINANZIARIE:	nessuna
STRUMENTALI:	utilizzo degli strumenti informatici in dotazione.

SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂȚ DI MONT DAL NADISON E DE TOR

AREA:	TECNICA
RESPONSABILE:	BARBARA CERNETIG

AREA DI INTERVENTO DELL'OBIETTIVO STRATEGICO:	Missione 1 – Servizi istituzionali e generali di gestione; Programma 3 – Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato; Outcome F: provveditorato
---	---

OBIETTIVO OPERATIVO DESCRIZIONE:	Gestione delle utenze/immobili: nuovi affidamenti /rinnovi alle società erogatrici dei servizi attraverso le piattaforme telematiche (CONSIP – CUC regionale, ecc.)
----------------------------------	---

TARGET ATTESO:	
2025 :	gestione utenze facenti capo all'Ente con eventuali rinnovi e/o nuovi affidamenti secondo le previsioni normative in aderenza alle convenzioni CONSIP. gestione manutenzione immobili di proprietà dell'Ente con eventuali rinnovi e/o nuovi affidamenti secondo le previsioni normative in aderenza alle convenzioni CONSIP/CUCSAFVG
2026 :	
2027 :	

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE DEL PROGETTO, DESCRIZIONE:	
2025 :	gestione contratti in essere e stipula nuovi contratti mediante le convenzioni Accordi Quadro CUC regionale e/o CONSIP.
2026 :	
2027 :	

INDICATORE DI RISULTATO:	Relazione a consuntivo esplicativa delle attività compiute che diaatto del raggiungimento del target atteso
--------------------------	---

PESO ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO:	8%
--------------------------------	----

RISORSE:	
----------	--

SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂȚ DI MONT DAL NADISON E DE TOR

UMANE:	Simonetta Zuliani – Michele Marzulli – Roberto Gregorutti
FINANZIARIE:	Le risorse previste in bilancio di previsione con riferimento alle singoleutenze.
STRUMENTALI:	Vengono utilizzate le attrezzature in dotazione

SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂT DI MONT DAL NADISON E DE TOR

AREA:	TECNICA
RESPONSABILE:	BARBARA CERNETIG

AREA DI INTERVENTO DELL'OBIETTIVO STRATEGICO:	Missione 9 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente; Programma 5 – Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione
---	--

OBIETTIVO OPERATIVO DESCRIZIONE:	Legge Regionale n. 17/2009, così come da ultimo modificato dall'articolo 11, comma 3, della Legge Regionale n. 23/2021, riferito al conferimento di funzioni alle Comunità di montagna le funzioni in materia di rilascio di concessioni relative a istanze presentate da soggetti privati per la realizzazione di opere sui beni del demanio idrico regionale ricadenti nell'ambito territoriale di competenza, e riscossione e introito dei canoni relativi alle concessioni
----------------------------------	--

TARGET ATTESO:	
2025:	Il target atteso è: - acquisizione istanze e relativi procedimenti di verifica ed autorizzazioni; - rapporti con utenza esterna/enti regionali;
2026:	
2027:	

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE DEL PROGETTO, DESCRIZIONE:	
2025:	La realizzazione dell'obiettivo si articola durante l'intero arco annuale
2026:	
2027:	

SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂȚ DI MONT DAL NADISON E DE TOR

INDICATORE DI RISULTATO:	L'indicatore del risultato è ancorato alla funzionalità dei sistemi relativa pubblicazione dei dati e viene verificato a consuntivo sulla base della relazione da parte del Responsabile
--------------------------	--

PESO ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO:	2%
--------------------------------	----

RISORSE:	
UMANE:	Michele Marzulli
FINANZIARIE:	nessuna
STRUMENTALI:	Utilizzazione degli strumenti informatici in dotazione.

AREA:	TECNICA
RESPONSABILE:	BARBARA CERNETIG

AREA DI INTERVENTO DELL'OBIETTIVO STRATEGICO:	Missione 1 - Servizi Istituzionali e generali digestione; Programma 2 - Segreteria Generale; Autocome A: innovazione in materia di informatizzazione delle banche dati e loro digitalizzazione, rinnovamento normativo ed innovazione dei procedimenti e processi amministrativi; Outcome B: attività di pubblicazione e conservazione documentale
---	--

OBIETTIVO OPERATIVO DESCRIZIONE:	servizi gestiti dall'Area Tecnica nell'ambito del sistema informativo integrato regionale: - attività in collaborazione con gli uffici regionali e la ditta Insiel; - gestione/supporto dotazione informatica e gestione banche dati degli applicativi attivati in Convenzione (Adweb, ANAC anticorruzione, Conservazione, eAppalti FVG, CUCSA FVG, ecc.); - aggiornamento tempestivo dei dati in Amministrazione Trasparente sezione "Bandi di Gara e contratti" attraverso la modalità telematica messa a disposizione dalla piattaforma eAppaltiFVG utilizzata per tutte le gare avviate (affidamenti lavori/servizi/forniture); - aggiornamento tempestivo dati piattaforma ANAC;
----------------------------------	---

TARGET ATTESO:	
2025:	Il target prefissato è quello identificato nell'obiettivo operativo con completa e puntuale verifica dei sistemi, implementazione dei dati presenti negli applicativi in uso di competenza dell'Area.
2026:	
2027:	

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE DEL PROGETTO, DESCRIZIONE:	
2025:	La realizzazione dell'obiettivo si articola temporaneamente durante l'intero

SKUPNOSTI GORESKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂȚ DI MONT DAL NADISON E DE TOR

2026:	arco annuale
2027:	

INDICATORE DI RISULTATO:	L'indicatore del risultato è ancorato alla funzionalità dei sistemi e relativa pubblicazione dei dati e viene verificato a consuntivo sulla base della relazione da parte del Responsabile
--------------------------	--

PESO ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO:	2%
--------------------------------	----

RISORSE:	
UMANE:	Simonetta Zuliani
FINANZIARIE:	nessuna
STRUMENTALI:	Utilizzazione degli strumenti informatici in dotazione

AREA:	DIRETTORE GENERALE
RESPONSABILE:	Luca Rigo

AREA DI INTERVENTO DELL'OBIETTIVO STRATEGICO:	<p>Missione 1 - Servizi istituzionali e generali di gestione - Missione 1 – Servizi istituzionali e generali di gestione -</p> <p>Missione 9 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente; Programma 5 – Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione</p> <p>Outcome: A): Monitoraggio delle necessità dei singoli comuni anche in collaborazione con Compa Fvg B:) attivazione delle procedure per una gestione di tali servizi per conto dei Comuni facenti parte della Comunità di montagna che ne facessero richiesta anche per eventuali proposte di convezione/associazione e forme similari C:) Attività di coordinamento per progetti aree interne 7.1-7.2-7.3, delle Strategie per le aree interne delle valli del Torre e del Natisone (SNAI) D:) attività di supporto ai Comuni strumenti di finanziamento forestale relativi a : - contributi per la pianificazione forestale; - E:)aggiornamneto sistema performance</p>
---	---

OBIETTIVO OPERATIVO DESCRIZIONE:	<p>Assistenza e collaborazione all'attività di monitoraggio anche in collaborazione con Compa Fvg</p> <p>Affidamento delle singole progettualità ad ogni Area, in relazione al proprio ambito di competenza.</p> <p>Attivare la cooperazione intercomunitaria</p> <p>Supporto la gestione associata dei servizi di supporto amministrativo ai Comuni e alla Comunità.</p>
----------------------------------	---

TARGET ATTESO:	
2025:	<p>Completamento Monitoraggio Affidamento delle singole progettualità ad ogni Area, in relazione al proprio ambito di competenza, con verifica tempistiche e monitoraggio cronoprogramma partecipazione alla fase di progettazione e individuazione dei meccanismi operativi da attivare e affidamento alle Aree di competenza</p>
2026:	partecipazione alla fase di progettazione e individuazione dei meccanismi operativi da attivare
2027:	

FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE DEL PROGETTO, DESCRIZIONE:	
2025:	La realizzazione del progetto avviene durante l'intero anno secondo le tempistiche derivanti dal monitoraggio ed in base alle necessità emerse e alle risorse di personale disponibili
2026:	La realizzazione del progetto avviene durante l'intero anno secondo le tempistiche derivanti dal monitoraggio ed in base alle necessità emerse e alle risorse di personale disponibili
2027:	

INDICATORE DI RISULTATO:	Il risultato viene verificato a consuntivo in base ad apposita relazione e valutato dal comitato esecutivo
---------------------------------	--

PESO ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO:	100
---------------------------------------	-----

Comunità di montagna del Natisone e Torre Piano Triennale della Performance 2025/2027 Scheda attribuzione obiettivi ANNUALITA' 2025/26						
DUP	Triennio 2025-2027	Indirizzo strategico trasversale		Obiettivo operativo TRASVERSALE n. 1 Attivazione e controllo misure di prevenzione della corruzione		
PDO	Tipologia obiettivo	<input type="checkbox"/> Generale <input checked="" type="checkbox"/> Specifico		<input type="checkbox"/> Individuale <input checked="" type="checkbox"/> Di gruppo <input checked="" type="checkbox"/> Di gestione <input type="checkbox"/> Strategico		
Descrizione obiettivo		Realizzazione di controlli ulteriori in materia di trasparenza				
Strutture coinvolte		Tutti i servizi				
Attività						
Descrizione fase						
Fasi e tempi di esecuzione programmate		Controllo di una sezione di AT aggiuntiva rispetto alla verifica condotta annualmente dall'OIV sulla base delle griglie ANAC, diversa rispetto alle sezioni controllate nell'anno precedente		31/12/2025		
		Raggiungimento 100% completezza dati su tutte le sezioni oggetto di controllo da parte dell'OIV		31/12/2025		
Indicatori		Descrizione		Unità di misura	Valore target previsto	Valore raggiunto anno precedente ¹
		Sezione aggiuntiva AT controllata ed eventualmente aggiornata		Numero sezioni controllate	1	1
		Livello di completezza dati su tutte le sezioni oggetto di controllo da parte dell'OIV raggiunto entro il secondo termine di verifica fissato da ANAC, inteso come valore medio		%	100%	100%
PESO %		60 %				
Unità organizzative e dipendenti coinvolti nel progetto		Unità organizzativa: tutti i servizi Altre unità organizzative coinvolte Dipendenti: Segretario/DG e tutti i Responsabili dei Servizi				

¹ (1) Colonna da compilare nel caso di riproposizione di obiettivi routinari (novità prevista dall'art. 2 del D. Lgs. 74/2017, che ha modificato l'art. 4 del D. Lgs. 150/2009)

DUP	Triennio 2025-2027	Indirizzo strategico trasversale	Obiettivo operativo TRASVERSALE n. 2 Riduzione dei tempi medi di pagamento come da D.L. n. 13/2023, convertito in Legge n. 41/2023 c.d. Decreto PNRR/3		
PDO	Tipologia obiettivo	<input type="checkbox"/> Generale <input checked="" type="checkbox"/> Specifico	<input type="checkbox"/> Individuale <input checked="" type="checkbox"/> Di gruppo <input checked="" type="checkbox"/> Di gestione <input type="checkbox"/> Strategico		
Descrizione obiettivo		Corretta gestione dell'iter delle fatture commerciali ricevute, finalizzata al contenimento dei tempi medi di pagamento			
Strutture coinvolte		Tutti i servizi			
Fasi e tempi di esecuzione programmate		Attività			
		Descrizione fase	Termine		
		Tempestiva trasmissione degli atti di liquidazione delle fatture da parte dei responsabili dei Servizi al Servizio Economico-Finanziario	durante tutto l'anno		
Indicatori		Descrizione	Unità di misura	Valore target previsto	Valore raggiunto anno precedente
		Tempi medi di trasmissione al Servizio Economico-Finanziario del provvedimento di liquidazione dalla data di ricevimento della fattura	Numero sezioni controllate	1	1
		Tempo medio ponderato di ritardo nel pagamento delle fatture commerciali ricevute dall'Ente, calcolato da PCC e rilevabile in area RGS del MEF	Giorni	<=0	-23,99
PESO %		40%.			
Unità organizzative e dipendenti coinvolti nel progetto		Unità organizzativa: tutti i servizi Altre unità organizzative coinvolte Dipendenti: Segretario/DG e tutti i Responsabili dei Servizi			

2.4 PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025-27

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Sono misure temporanee perché sono necessarie solo fino a che si rilevi una disparità di trattamento tra le persone e sono misure speciali perché sono specifiche e ben definite e intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Il Piano triennale delle azioni positive rappresenta, pertanto, un'opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori. Sono altresì uno strumento imprescindibile nell'ambito del generale processo di riforma della Pubblica Amministrazione per garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane. Le linee programmatiche dell'Amministrazione comunale, tra l'altro, prevedono uno specifico punto dedicato alle pari opportunità: crescita e innovazione nelle mani delle donne. Accompagnare e sostenere il cammino delle donne verso il pieno affermarsi delle pari opportunità conviene e tutti e aiuta lo sviluppo del nostro Ente.

NORMATIVA

Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea (Nizza 2000) art. 21 - Divieto di qualsiasi forma di discriminazione.

Risoluzione del Consiglio dei Ministri del 29/6/2000 - Attuazione del mainstreaming inteso come integrazione della parità di opportunità tra le donne e gli uomini nel complesso delle politiche e azioni comunitarie e sviluppo di politiche di conciliazione che promuovano sistemi di facilitazione della gestione delle responsabilità professionali e personali di uomini e donne nel tessuto sociale. Legge n. 125 del 10.04.1991 - Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.

D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000 - Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali. Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

D.Lgs. n. 198 del 1.04.2006 - Codice delle Pari opportunità.

D. Lgs. 30/3/2001 n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.

D.Lgs. n.5 del 25 gennaio 2010 - Promozione e diffusione della piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità e valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppo di culture organizzative tese a favorire la conciliazione vita-lavoro.

D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”.

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 - Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010 - Delege al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro.

Direttiva 4 marzo 2011 - Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

Direttiva PCM 2/2019 – “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”.

D.lgs. n. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro, art. 28, comma 1. Linee Guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni (adottate in attuazione dell’art. 5 del D.L. 36/2022, convertito con modificazioni dalla Legge 79/2022, redatte dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità).

Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29.11.2023 avente ad oggetto “Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”.

D.Lgs. 222 del 13.12.2023 – Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l’inclusione e l’accessibilità, in attuazione dell’articolo 2, comma 2, lettera e), della Legge 22 dicembre 2021, n. 227

SITUAZIONE OCCUPAZIONALE AL 31/12/2024

La situazione occupazione della Comunità del Natisone e T al 31 dicembre 2024, parte non dirigente era la seguente:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Tot.
Donne	5	5	--	10
Uomini	1	2	1	4
Tot.	6	7	1	14

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti con funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/200, vale a dire titolari di Posizione Organizzativa, è così rappresentata:

Titolari di P.O.	Donne	Uomini
numero	3	--

I livelli dirigenziali sono così rappresentati :

Segretario/ Direttore generale	Donne	Uomini
numero	0	1

Il contesto, come sopra rappresentato, evidenzia una sostanziale parità tra la presenza femminile e quella maschile, anche se difetta leggermente nei ruoli direttivi, e pertanto si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006.

GLI ATTORI E DESTINATARI

I destinatari del Piano delle azioni positive sono tutte le dipendenti e i dipendenti della Comunità del Natisone Torre

Gli attori sono invece:

- Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- Gli organismi rappresentati di lavoratrici/lavoratori; • Il Servizio Personale;
- I titolari di P.O.

LE AREE DI INTERVENTO DEL PIANO

Nel Piano triennale 2025-2027 vi sono 6 aree di intervento:

1. Benessere organizzativo;
2. Parità, parità di genere e pari opportunità;
3. Politiche di reclutamento;
4. Riconoscimento dell'identità alias per i dipendenti;
5. Prevenzione comportamenti e linguaggio discriminatori;
6. Contrasto discriminazioni Per ogni area di intervento sono state individuate le azioni positive da realizzare e la loro tempistica.

LE AZIONI POSITIVE

BENESSERE ORGANIZZATIVO RILEVAZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E DELLO STRESS DA LAVORO CORRELATO

AZIONI POSITIVE DA REALIZZARE

- Uffici riscaldati e /o raffrescati in maniera corretta

– studio fattibilità e predisposizione di una programmazione degli interventi

- Implementazione dell'esperienza del lavoro agile, monitoraggio dati e sviluppo, con particolare attenzione anche agli elementi di responsabilizzazione delle persone, orientamento ai risultati, fiducia in ottica di cambiamento culturale - Programmazione di percorsi di formazione per tutto il personale a carattere attitudinale/motivazionale, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e nell'ottica di motivare il personale e rendere l'ambiente di lavoro attento al benessere di tutti i dipendenti

Programmazione corsi di formazione di base sulle modalità per eseguire la valutazione del rischio da stress lavoro correlato e rilevazione del rischio attraverso mappatura ed analisi delle criticità riscontrate

Finanziamenti: non necessari

Strutture coinvolte: Servizio Personale, CUG,

Periodo di realizzazione: 2025-2026-2027

PARITÀ DI GENERE E PARI OPPORTUNITÀ

AZIONI POSITIVE DA REALIZZARE

- Monitoraggio degli strumenti di conciliazione e nello specifico:

a) monitorare l'andamento degli strumenti di conciliazione con attenzione alla distribuzione tra uomini e donne (part-time, lavoro agile, congedi parentali, ...)

b) garantire l'applicabilità di forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle già previste, in linea con il vigente Regolamento sull'orario di lavoro, in presenza di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato

c) promuovere azioni di sensibilizzazione al rispetto della dignità della persona, a prescindere dal genere di appartenenza, dall'orientamento sessuale, dal credo religioso

- Individuazione e nomina di figura apicale all'interno dell'Ente, che definisca modalità ed azioni finalizzate all'inclusione sociale di persone affette da disabilità;

Finanziamenti: Non necessari

Strutture coinvolte: Servizio Personale, CUG,

Periodo di realizzazione: 2025-2026-2027

POLITICHE DI RECLUTAMENTO

AZIONI POSITIVE DA REALIZZARE

Monitoraggio delle politiche di reclutamento e gestione del personale (equilibrata presenza delle lavoratrici e dei lavoratori nell'Amministrazione, nelle commissioni di concorso, nelle posizioni apicali, nelle progressioni di carriera, nell'attribuzione degli incarichi e nella formazione) - Rispetto dell'art. 6 del DPR 487/1994, come modificato dall'art. 1 del DPR 82/2023, al fine di garantire l'equilibrio di genere nelle procedure di reclutamento del personale, ed applicazione della riserva di cui all'art. 5 del DPR 82/2023 ove necessario

Finanziamenti: Non necessari

Strutture coinvolte: Servizio Personale

Periodo di realizzazione: 2025-2026-2027

RICONOSCIMENTO DELL'IDENTITÀ ALIAS PER I DIPENDENTI

AZIONI POSITIVE DA REALIZZARE

Le persone che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere potranno chiedere di farsi chiamare con un nome diverso sul luogo di lavoro, ossia con una identità alias. Il badge, l'indirizzo di posta elettronica, o la targhetta sulla porta esporranno il nome scelto. L'obiettivo è la tutela delle persone nel contesto lavorativo. a) Completare la struttura dell'accordo di riservatezza legato all'identità alias del dipendente che ne faccia richiesta; b) Predisporre della regolamentazione interna con modalità e tempistiche della procedura, oltre alla verifica delle possibili connessioni con i servizi funzionali al dipendente.

Finanziamenti: Non necessari

Strutture coinvolte: Servizio Personale

Periodo di realizzazione: 2025-2026-2027

PREVENZIONE COMPORAMENTI E LINGUAGGIO DISCRIMINATORI

AZIONI POSITIVE DA REALIZZARE

Erogazione formazione obbligatoria (per neoassunti e personale già in servizio) relativa ai temi dell'etica pubblica e del comportamento etico – promozione di una cultura aperta, attraverso la formazione, l'informazione e la sensibilizzazione dei dipendenti verso le tematiche delle discriminazioni e delle disparità - Includere la prospettiva di genere nella comunicazione interna ed esterna e prevenire il linguaggio discriminatorio. Attivare un gruppo di lavoro per elaborare delle proposte sulla comunicazione istituzionale interna ed esterna attenta al rispetto della parità di genere.

Finanziamenti: Non necessari

Strutture coinvolte: Servizio Personale

Periodo di realizzazione: 2025-2026-2027

CONTRASTO DISCRIMINAZIONI

AZIONI POSITIVE DA REALIZZARE

Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica Azioni positive individuate 1. Sensibilizzazione, informazione e formazione Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere, sull'antidiscriminazione, sui temi del mobbing e del benessere organizzativo coinvolgendo anche la dirigenza e i responsabili di ogni ufficio. In particolare: riconoscere i segnali di stress legati all'attività lavorativa su tutte le tematiche di cui sopra, favorire forme efficaci di comunicazione e gestione dei disagi e/o dei conflitti.

Finanziamenti: Non necessari

Strutture coinvolte: Servizio Personale,

CUG. Periodo di realizzazione: 2025-2026-2027

LE AZIONI PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

Premessa

A partire dal 2022, la previsione di un Gender Equality Plan (d'ora in poi GEP) nell'ambito degli interventi realizzati in attuazione del Programma Horizon Europe e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, porta gli enti pubblici e privati destinatari di finanziamenti europei – e non solo – a doversi dotare di un documento pubblico, condiviso, approvato ed obbligatorio. Il GEP si inserisce naturalmente e conseguentemente nella strategia e nell'approccio sistemico finalizzati all'integrazione della prospettiva di genere nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, nell'ottica di favorire l'uguaglianza tra le persone e combattere le discriminazioni. Il Piano si compone, infatti, di azioni articolate su ambiti di intervento, cosiddette Aree Tematiche. Ogni Area si articola in Obiettivi e per ciascuno vengono indicati i relativi Indicatori, Target, Destinatari, Figure di responsabilità.

OBIETTIVO	AZIONI POSITIVE INDIVIDUATE	RESPONSABILITÀ E UFFICI COINVOLTI	DESTINATARI DIRETTI	INDICATORI	TARGET

<p>1 AREA TEMATICA - Equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa</p>	<p>Obiettivo 1 Favorire forme di flessibilità lavorativa a) Monitoraggio dell'impatto delle diverse forme di flessibilità proposte all'interno dell'Ente; b) Analisi dello strumento del lavoro agile che consente ai dipendenti di fruire di giornate aggiuntive durante l'anno, al fine di garantire una maggiore flessibilità organizzativa e la conciliazione dell'attività lavorativa con esigenze personali; c) Valorizzazione dello strumento della mobilità interna, anche garantendo una circolazione delle informazioni tramite i canali informativi dell'ente.</p>	<p>Responsabilità Tutte le Aree</p>	<p>Tutto personale</p>	<p>il a) port all'anno dei da port di b) all'anno monitoraggio; di diffusione rete dell'informazi di bandi mobilità intern nella intranet</p>	<p>- Target: sì/no</p>
	<p>Obiettivo 2 Valorizzare forme di sostegno alla genitorialità a) Promuovere i vari strumenti giuridici ed economici esistenti di supporto alla maternità e paternità (es. congedo parentale) tramite la diffusione delle</p>	<p>SERVIZIO PERSONALE</p>		<p>a): due notizie/circolari all'anno sulla intranet</p>	

	informazioni rivolte al personale;				
	Obiettivo 3 Favorire la prevenzione e il contrasto a ogni forma di discriminazione a) Valorizzazione del ruolo del CUG attraverso l'implementazione delle attività di informazione rivolta al personale dipendente	CUG/Servizio personale		Almeno una notizia all'anno da inviare con i mezzi informativi a disposizione dell'ente	
2 AREA TEMATICA - Eguaglianza di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera	Obiettivo 4 Monitoraggio della composizione della presenza di genere all'interno dei vari profili professionali Monitoraggio della distribuzione del personale per genere nei diversi profili professionali/ambiti di attività con relativa analisi del dato retributivo.	Servizio personale		1: elaborazione su base annuale per profili/categoria + un report annuo 2: pubblicazione risultato del monitoraggio sulla intranet	

DURATA E MONITORAGGIO DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale (da marzo 2025 a marzo 2027).

È pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

Nel periodo di vigenza, presso il CUG, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte dei dipendenti.

3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

All'interno della sottosezione "Struttura organizzativa" viene rappresentato il modello organizzativo adottato dalla Comunità di montagna del Natisone e Torre e più precisamente:

1. organigramma;
2. dotazione organica.

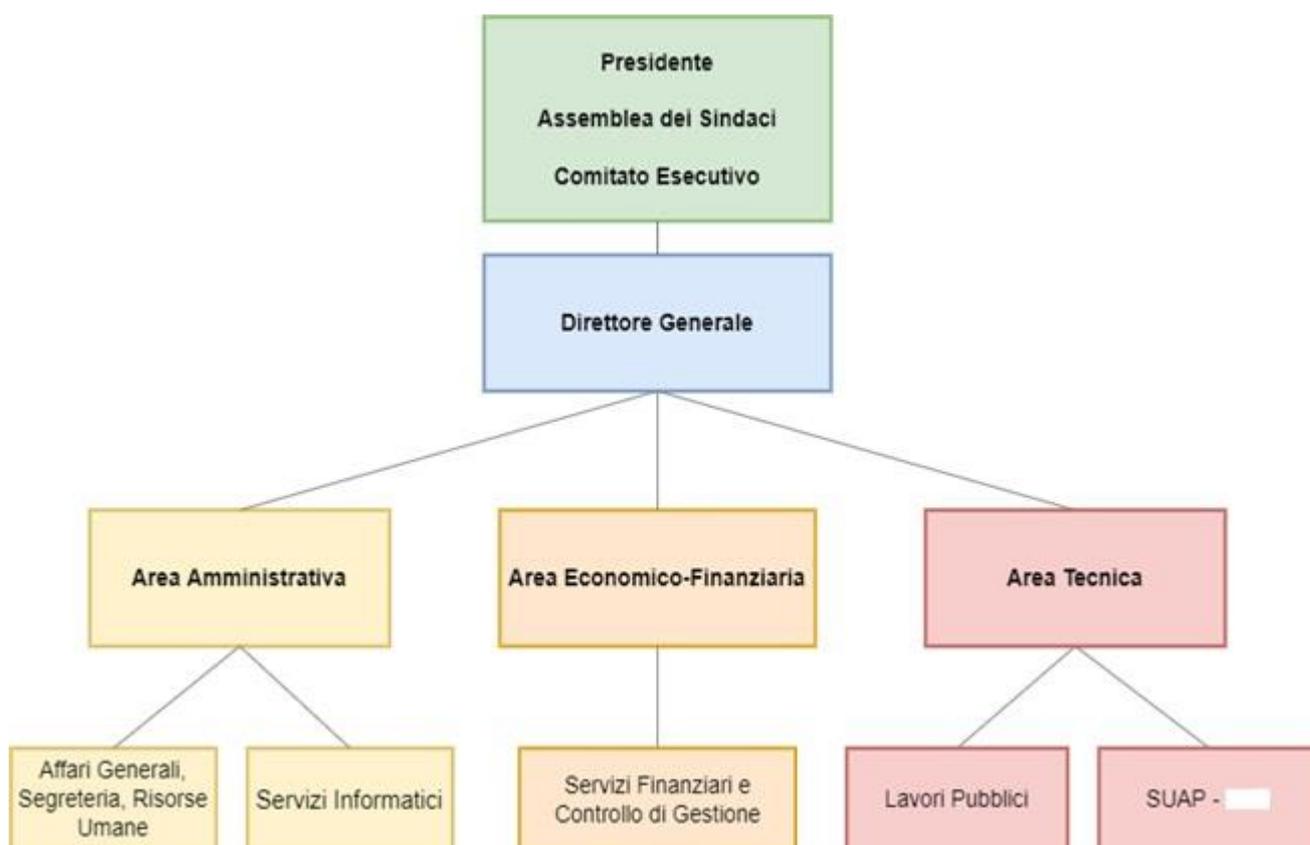


Figura 1 - Organigramma

La vigente dotazione organica della Comunità di montagna del Natisone e Torre è strutturata come di seguito rappresentato.

<u>Settore Affari generali, Segreteria, Risorse umane</u>	Macro attività
<p>Personale attribuito: n. 2 Istruttori direttivi n. 2 Istruttori amministrativi</p>	<p>Attività di segreteria Attività di supporto agli organi politici Attività di coordinamento per funzioni comunali svolte dalla Comunità</p> <p>Protocollo Gestione sito Internet Gestione Albo pretorio Gestione Amministrazione trasparente Gestione Privacy</p> <p>Gestione dei rapporti contrattuali dell'Amministrazione istituiti a qualunque titolo con Enti pubblici e soggetti privati</p> <p>Attività correlate alla tutela delle minoranze linguistiche</p> <p>Attività inerenti contributi e sovvenzioni Attività inerenti le manifestazioni gestite e/o partecipate dall'Ente</p> <p>Gestione giuridica del personale Gestione delle procedure disciplinari Gestione piano azioni positive</p> <p><u>Funzioni attribuite dai Comuni</u> Gestione delle procedure concorsuali Gestione dell'Organismo Indipendente di Valutazione Gestione Privacy (tutti i Comuni della Comunità di montagna)</p>
<u>Settore Servizi informatici</u>	Macro attività

<p>Personale attribuito: n. 1 Istruttore direttivo (vacante) n. 1 Istruttore amministrativo (vacante)</p>	<p><u>Funzioni attribuite dai Comuni</u></p> <p>Gestione dei sistemi informativi e delle tecnologie dell'informatica e della comunicazione (Comuni di.....)</p>
<p>AREA ECONOMICO FINANZIARIA</p>	<p>RESPONSABILE T.P.O AREA ECONOMICO FINANZIARIA</p>
<p><u>Settore Servizi finanziari e controllo di gestione</u></p>	<p>Macro attività</p>
<p>Personale attribuito: n. 2 Istruttori direttivi</p>	<p>Servizi finanziari e contabili e controllo di gestione</p>
<p>AREA TECNICA</p>	<p>RESPONSABILE T.P.O AREA TECNICA</p>
<p><u>Settore Lavori pubblici</u></p>	<p>Macro attività</p>
<p>Personale attribuito: n. 2 Istruttori direttivi (di cui uno vacante) n. 1 Istruttore amministrativo n. 3 Istruttore tecnico n. 1 Esecutore</p>	<p>Gestione del patrimonio dell'Ente sotto il profilo manutentivo Edilizia pubblica e opere pubbliche Servizi connessi alla gestione dei rifiuti Attività e pianificazione del territorio</p>
<p><u>Settore SUAP</u></p>	<p>Macro attività</p>
<p>Personale attribuito: n. 1 Istruttore direttivo (vacante) n. 1 Istruttore amministrativo</p>	<p><u>Funzioni attribuite dai Comuni</u></p> <p>Gestione del SUAP (tutti i Comuni della Comunità di montagna) Gestione del SUE (tutti i Comuni della Comunità di montagna)</p>

3.2 Organizzazione del Lavoro Agile

La disciplina del lavoro agile è stata definita a livello di Comparto Unico del Pubblico Impiego Regionale con l'“Accordo stralcio sul lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza” sottoscritto in data 29/07/2022 dalla Regione Autonoma FVG e le OO.SS. rappresentative

Sulla base di tale Accordo le attività e i processi adibiti al lavoro agile riguardano gli ambiti per i quali sussistono:

- le strumentazioni tecnologiche adeguate;
- le condizioni organizzative abilitanti come stabilite dai responsabili delle strutture;
- il miglioramento e la salvaguardia dell'efficacia e qualità nel rapporto con l'utenza;
- l'accordo individuale tra le parti;
- l'accesso prioritario ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità non coperte da altre misure.

Sulla base di tali indicazioni, la Comunità di montagna del Natisone e Torre ha approvato il Regolamento Smartworking con deliberazione di Comitato Esecutivo n. 38 del 20/07/2023.

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

La consistenza di personale della Comunità di montagna del Natisone e Torre al 31 dicembre 2024 consisteva in n. 14 dipendenti non dirigenziali e n. 1 dirigenziale

TOTALE DIPENDENTI PREVISTI IN DOTAZIONE ORGANICA: N° 15

RIEPILOGO	
<u>Cat-Posiz.econ.</u>	<u>N° dipendenti</u>
B7	1
C1	5
C5	1
C7	1
D1	3
D3	1
D4	1
D8	1
DIRIG	1
TOTALE	15

Totale posti coperti al 31.12.2024: n°15 di cui 1 in comando e trasferito alla Regione FVG (vedasi nota sotto)

PROGRAMMAZIONE E FABBISOGNO DI PERSONALE

Con decreto n. 5796/GRFVG del 12.02.25, ad oggetto: “ *Trasferimento tramite mobilità volontaria, all’interno del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale, di personale comandato ai sensi dell’art. 27 della L.R. 18/2016, nella categoria e posizione economica D1, profilo professionale specialista tecnico.*”, viene comandato

ASSUNZIONE DI PERSONALE

Attualmente risultano vacanti (da ultimo PIAO approvato con DCE n. 1/2024 al netto delle assunzioni effettuate nel 2024 e salvo l’avvio di ulteriori servizi a favore dei comuni):

nr. 1 dipendente – Istruttore direttivo informatico/amm cat. D, da collocare nell’Area amministrativa – Servizi informatici;

nr. 1 dipendente – Istruttore informatico/amm. cat. C, da collocare nell’Area amministrativa – Servizi informatici;

nr. 2 dipendenti – Istruttore direttivo tecnico cat. D, da collocare nell’Area tecnica

Non sono previste cessazioni nel prossimo triennio.

Per quanto riguarda il triennio 2025-2027, si dà atto che si potrà procedere alla sostituzione nei limiti consentiti dei dipendenti in caso di cessazione per i posti che si renderanno vacanti nel corso del periodo di riferimento (ipotesi non ancora confermata di pensionamento cat. B ufficio tecnico nell’autunno 2025).

Rimane salvo, per tutto il triennio 2025-2027, il ricorso all’utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell’anno.

La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP 2025-2027, da destinare ai fabbisogni di personale è stata determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l’approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell’ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113

Con deliberazione n. 1810 del 29.11.2024 la Giunta Regionale del FVG ha deliberato che, in via sperimentale, dal 2025 anche le Comunità di Montagna dovranno sottostare agli obblighi di finanza pubblica relativi alla sostenibilità del debito e delle spese di personale, fissando per ciascuna Comunità i valori soglia, dando atto che gli stessi potrebbero essere soggetti a correzioni che si dovessero rendere necessarie, per garantire la sostenibilità e la tenuta del sistema integrato degli Enti territoriali del Friuli Venezia Giulia e tenere conto di eventuali nuove specificità, nonché in relazione alla possibilità di revisione degli indicatori con riferimento ai dati che emergeranno dai Bilanci di previsione dell’esercizio 2025 e dai Rendiconti della gestione relativi al triennio 2023/2025.

In sede di redazione del bilancio di previsione, la delibera regionale era ancora all’attenzione del Consiglio delle Autonomie Locali e non era ancora stata adottata con Decreto del Direttore del Servizio competente in materia di finanza locale la modulistica necessaria per la gestione di tali obblighi di finanza pubblica, pertanto la simulazione fatta dall’Ufficio finanziario, era stata fatta utilizzando la modulistica in dotazione ai comuni e erano state stanziare le risorse di personale di

conseguenza.

Detto limite veniva rispettato non procedendo alle assunzioni dei tre posti vacanti e procedendo pertanto alla sola integrazione del posto di categoria D1, transitato per effetto del comando sopraccitato all'ente Regionale.

La modulistica di monitoraggio approvata con Decreto n° 1013/GRFVG del 14/01/2025 della Direzione centrale Autonomie Locali, Funzione Pubblica, Sicurezza e Politiche dell'Immigrazione Servizio finanza locale conferma che come per i Comuni si tiene conto della premialità con un bonus percentuale definito "premio in relazione alla sostenibilità del debito", che va applicato al valore soglia, aumentandolo di un minimo del 1,5% e di un massimo del 5% (previsto nella Tabella 2 della succitata deliberazione di Giunta regionale n. 1885/2020, in riferimento all'indicatore 8.2 in sede di bilancio di previsione e all'indicatore 10.3 in sede di rendiconto di gestione). In sede di bilancio di previsione per l'anno 2025 l'Ente raggiungeva il livello previsto per la premialità (secondo l'indicatore 8.2) e quindi si era tenuto conto di questi ulteriori 3 punti (indicatore tra il 1 e 2,49) per il calcolo dei valori soglia finali.

Si confermano pertanto le ipotesi assunzionali effettuate in sede di bilancio di previsione 2025-2027.

Detti limiti, sebbene non vadano al momento a generare sanzioni in caso del loro superamento, sono comunque al momento in fase sperimentale, pertanto si potrà aggiornare il piano assunzionale in base alla loro eventuale modifica a seguito dei confronti Comunità-Regione.

L'eventuale gestione di servizi per i comuni con il conseguente aumento di personale (trasferimenti dai comuni e nuove assunzioni) andrà valutata con opportune simulazioni, alla luce di quanto comunicato con nota della RAFVG Direzione centrale Autonomie Locali, Funzione Pubblica, Sicurezza e Politiche dell'Immigrazione Servizio finanza locale del 07.03.2025 in merito all'assegnazione a favore delle Comunità di montagna e Comunità Collinare del Friuli prevista all'articolo 9, commi 102-108 della Legge regionale 30 dicembre 2024, n. 13 (Legge di stabilità 2025) per favorire l'esercizio delle funzioni e servizi comunali gestiti a far data dal 1° gennaio 2025 e per il potenziamento di quelli già gestiti (l'entità dell'erogazione a favore di ciascuna Comunità è effettuata in misura pari al 50% delle risorse complessivamente incassate, cioè dell'ammontare delle risorse che ciascun Comune si impegna a trasferire – copertura totale del costo da parte del comune - nei limiti dell'importo massimo concesso.

3.4 Il Piano della Formazione

Il Ministro per la pubblica amministrazione, senatore Paolo Zangrillo, ha adottato la nuova direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano. Il documento si inserisce nel solco dei precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023). "Con questo nuovo atto di indirizzo vengono ribaditi i principi cardine della formazione, che costituisce una leva strategica per la crescita delle nostre persone e per le amministrazioni pubbliche". Lo afferma il Ministro per la pubblica amministrazione, senatore Paolo Zangrillo.

Con la nuova direttiva sono indicati gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico, e come sottolinea il Ministro per la pubblica amministrazione: "La formazione, come specificato nell'atto di indirizzo, è uno specifico **obiettivo di performance**, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti e a partire dal 2025 con una quota non inferiore **alle 40 ore di formazione pro-capite annue** conseguite dai dipendenti. Così i dirigenti sono i veri "gestori" del

personale pubblico a cui è affidata la responsabilità di prendersi cura delle proprie persone e creare uno spirito di squadra”.

L’atto di indirizzo ha tali obiettivi fondamentali: guida le amministrazioni verso l’individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici; individua i presupposti per un sistema di monitoraggio e valutazione della formazione e del suo impatto sulla creazione di valore pubblico.

La Direttiva si inserisce nel quadro più ampio delle attività adottate dal Dipartimento della funzione pubblica in materia di formazione come il rafforzamento della piattaforma Syllabus, il rilancio dei Poli formativi territoriali, lo stanziamento di circa 20 milioni di euro erogati direttamente alle amministrazioni per supportare percorsi formativi professionalizzanti. “Sono tutte iniziative che supportano le nostre persone in un processo di aggiornamento continuo, necessario per affrontare le complesse sfide dell’innovazione e per guidare il Paese verso la crescita e lo sviluppo” conclude il Ministro Zangrillo.

Le attività che puntano a professionalizzare ed allo stesso tempo valorizzare le risorse umane dell’Ente diventano ogni anno un elemento sempre più strategico nella gestione dell’Ente: un capitale umano preparato, motivato, resiliente è senza dubbio l’elemento vincente per fronteggiare la complessità dell’attuale contesto di sviluppo caratterizzato da continui cambiamenti normativi, tecnologici ed organizzativi.

La Formazione pertanto:

- è opportunità e strumento di crescita professionale dell’individuo;
- svolge un ruolo fondamentale nello stimolare e favorire lo sviluppo delle capacità progettuali;
- favorisce e contribuisce l’esplicitarsi di comportamenti innovativi ed il conseguente l’innalzamento dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici.

Affinché i benefici effetti della Formazione si producano è fondamentale programmare la Formazione il che richiede competenze di pianificazione, di analisi, di monitoraggio e di valutazione dei risultati.

È necessario inoltre, data l’attuale situazione economica generale, indirizzare gli investimenti a sostegno delle capacità potenziali allo scopo di favorirne lo sviluppo e, più in generale cercare di ottenere la più ampia remunerazione dell’investimento effettuato, attivando processi di misurazione e feedback rispetto ai risultati di miglioramento ottenuti attraverso la Formazione.

Uno strumento necessario per una puntuale definizione del piano della formazione coerente con competenze richieste per ciascun insieme di categorie e famiglie di profili professionali previsti nella dotazione organica dell’Ente, è l’avvio di un processo di mappatura delle competenze.

L’implementazione, la realizzazione e il perfezionamento di detto strumento consentirà la predisposizione di programmi formativi dettagliati e perfettamente aderenti ai fabbisogni delle figure professionali previste nella dotazione organica dell’Ente.

IL CONTESTO ORGANIZZATIVO

1. Organizzazione risorse umane e strumentali destinate alla formazione

Nell’assetto organizzativo dell’Ente le varie funzioni relative alle attività di formazione del personale sono così organizzate:

- la funzione di definizione è svolta dal Direttore Generale quale soggetto impegnato nella direzione e impostazione degli indirizzi strategici;
- la funzione di segnalazione delle varie esigenze formative, è svolta dalle Posizioni Organizzative.

La funzione interfaccia svolge il ruolo di analisi dei fabbisogni al fine di assicurare il continuo e costante aggiornamento dell'azione formativa, in confronto con i dipendenti.

2. Linee di indirizzo strategico

Tutti i soggetti coinvolti nella realizzazione del Piano della Formazione, nel comune intento di favorire la diffusione delle buone pratiche che permettano di dare risposte concrete ai cittadini, in termini di efficienza dei servizi, di proposte innovative e risoluzione di problemi, assumono l'impegno a far sì che *buone pratiche* e più in generale la *conoscenza* si diffonda nel comune intento di consentire lo sviluppo della *comunità professionale* in cui produzione e circolazione dei saperi sono messi a disposizione di tutti i soggetti che nell'Ente svolgono la loro attività.

In questa prospettiva, e negli specifici ambiti, il Piano della Formazione ha come primo obiettivo la valorizzazione e la diffusione dei saperi presenti e già esistenti nell'Ente. Per fare questo devono essere attivate azioni tese a far emergere le competenze presenti, favorire lo scambio e la condivisione della conoscenza attraverso strumenti e azioni che facilitano l'accesso a dette conoscenze.

Modalità e strumenti operativi di apprendimento quali il cantiere, l'affiancamento, *web-learning*, oltre a garantire il contenimento della spesa di formazione favoriscono e stimolano il concreto e consapevole apporto alla comunità professionale rendendo i soggetti coinvolti attori ed allo stesso tempo consumatori di formazione.

Sono da incrementare e valorizzare la diffusione di documenti e pratiche attraverso la predisposizione e l'ampliamento di appositi spazi nella rete intranet dell'Ente. La costruzione di un catalogo informatizzato faciliterà l'inserimento e l'accesso alle informazioni messe a disposizione degli utenti.

Sono, infine, da sviluppare ed incrementare gli impegni in iniziative e progetti formativi svolti in collaborazione con altri Enti. Mettendo insieme le risorse e le competenze, e attraverso forme di convenzione con altri enti, sarà possibile sviluppare ed incrementare i positivi risultati già ottenuti con le passate esperienze, dando risposte adeguate e specifiche ai vari bisogni formativi.

Lo sviluppo di forme di collaborazione tra enti consentirà a tutte le amministrazioni coinvolte di beneficiare dei positivi effetti del "mettere insieme risorse e competenze" e confermare il ruolo di importante punto di riferimento anche per i nostri 15 comuni, ai quali alcune attività formative saranno gratuitamente estese.

3. Obiettivi

Il Piano della Formazione viene predisposto, alla luce delle sopra indicate linee di indirizzo strategico, per rispondere in modo efficace ai bisogni di conoscenza e competenza del personale dipendente derivanti da:

- innovazioni normative;
- esigenze di miglioramento gestionale;
- esigenze di innovazione tecnologica e strumentale;
- cambiamenti organizzativi;
- problematiche nella gestione degli adempimenti amministrativi;
- esiti della valutazione del personale;
- esiti della analisi sul benessere organizzativo;
- formazione obbligatoria.

4. La rilevazione dei fabbisogni formativi

Ogni dipendente o Responsabile di Settore che rilevi fabbisogni formativi può, in qualsiasi momento ed indipendentemente dal questionario somministrato, evidenziare la specifica richiesta al Responsabile.

LA PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI FORMATIVI

5. Interventi formativi

Sono previste quattro diverse modalità di formazione: Aula, Formazione a Distanza ed affiancamento, anche aderendo ai corsi organizzati da COMPA e INSIEL, nonché organizzando corsi con specialisti sui vari argomenti.

Uno strumento fondamentale sarà anche il portale ministeriale Syllabus.

Tuttavia nell'ottica di economizzare le risorse disponibili si potranno attuare diverse ed ulteriori modalità di realizzazione degli interventi formativi. In particolare, nel caso di attività formative che coinvolgono un elevato numero di dipendenti si prevede, nell'ottica di una organizzazione ottimale delle stesse e di un contenimento dei costi, che vengano organizzate direttamente "in house".

La previsione di spesa per il triennio 2025-2027 è contenuta nei rispettivi capitoli di bilancio di previsione.

Si sottolinea che il numero dei potenziali destinatari delle varie attività formative e la relativa spesa, come sopra indicati, devono intendersi come meramente presuntivi e suscettibili di successive variazioni in funzione del raggiungimento degli obiettivi del Piano della Formazione come sopra indicati al punto 3.

Oltre alle attività formative sopra elencate, comportanti un costo a carico dell'Amministrazione sono poi possibili, previa autorizzazione e valutazione di pertinenza effettuata da parte del responsabile di Area, attività formative gratuite al momento non specificatamente individuate.

Resta inteso che anche nel caso della partecipazione ai corsi sopra indicati, i dipendenti interessati devono informarne il Responsabile di Area al fine di permettere l'aggiornamento dei curricula formativi e per consentire un costante monitoraggio sull'andamento dell'attività formativa dell'ente.

6. Formazione obbligatoria

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Piano Integrato di Attività e organizzazione con i relativi piani assorbiti (Anticorruzione, trasparenza, Performance, Fabbisogno del personale);
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati;
- Formazione in tema di sicurezza luoghi di lavoro;

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative, anche in considerazione del *budget* previsto nel corrente bilancio di previsione.

4. SEZIONE 4: MONITORAGGIO DEL PIAO

SKUPNOSTI GORSKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITÀT DI MONT DAL NADISON E DE TOR

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.